**30.12.2016г. №76**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БАЯНДАЕВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ВАСИЛЬЕВСК»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ КОМПЛЕКС МО «ВАСИЛЬЕВСК»»**

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный комплекс МО «Васильевск»», руководствуясь статьями, 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 10.10.2011 г. №53-мпр-о «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств», статьями 15,53 Федерального закона от 06.10.2003 г № 131-ФЗ, Уставом муниципального образования «Васильевск»,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный комплекс МО «Васильевск»» (Приложение № 1);

2.Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года;

3.Отменить постановление № 63 от 31 декабря 2014 г.» Об утверждении Положения о оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный комплекс» МО «Васильевск»;

 4. Опубликовать настоящее постановление в установленном порядке.

  Глава МО «Васильевск»

 С.Д.Рябцев

                                                     Приложение №1

                                                                      К постановлению администрации МО «Васильевск»

 от 30.12 2016 г. №76

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Васильевск»

Общие положения

1. В настоящем Положении под муниципальными учреждениями культуры понимаются муниципальные бюджетные, автономные учреждения (далее – учреждения), в отношении которых функции и полномочия учредителя от имени муниципального образования осуществляет Администрация муниципального образования «Васильевск».

2. На основании настоящего Положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, и согласовывают их с администрацией МО «Васильевск» (далее по тексту – Учредителем).

3. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год и включает в себя средства местного бюджета, средства областной субсидии в целях софинансирования расходных обязательств по выплате заработной платы, а так же средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

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

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

6. Применение повышающего коэффициента, к минимальному окладу за квалификационную категорию образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждений 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.

8. Повышающий коэффициент к минимальному окладу применяется по основной работе и в случае выполнения другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время (совместительство).

9. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее–ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

б) от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

в) от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

д) от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

11. В штатное расписание учреждений включаются должности (профессии), непосредственно обеспечивающие выполнение основных функции, для реализации которых создано учреждение.

12. Стимулирующие выплаты, премии работникам, в том числе работающим по совместительству, а также занятым на условиях неполного рабочего времени, устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения с учетом настоящего Положения.

Учреждения вправе дополнительно устанавливать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

13. Сумма, фактически начисленной месячной заработной платы работника учреждения, с учетом стимулирующих (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) и компенсационных (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) выплат, при условии полной отработки нормы рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязательств) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, с начислением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Работники, занятые по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, наделяются всеми видами гарантий, компенсаций, стимулирующих выплат и премий в полной мере.

15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

16. Перечень должностей и размеры минимальных окладов работников учреждений устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ)

17. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО = МО+МО×ПК, где:

ДО – должностной оклад;

МО – минимальный оклад;

ПК – повышающий коэффициент.

20. Заработная плата работников учреждений 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.

18. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений учреждений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 50-80 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

19. Порядок проведения аттестации устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ.

20. В учреждении применяются следующие виды и размеры компенсационных выплат:

 а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области), в размерах установленных законодательством Российской Федерации и Иркутской области;

 б) 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:

- при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей, временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере не более 50 процентов от должностного оклада по совмещаемой должности в соответствующей ПКГ;

- за работу в ночное время (с 22-х до 6 часов) оплачивается в повышенном размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада(должностного оклада), ирассчитанного замкаждый час работы) за каждый час работы в ночное время;

 в) выплата за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 25 процентов к должностному окладу по занимаемой должности и к компенсационным выплатам;

 г) применяются иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

 Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к должностным окладам.

Стимулирующие выплаты

21. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за качество выполняемых работ;

в) премиальные выплаты по итогам работы;

г) за выслугу лет.

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

а) надбавка художественному, артистическому персоналу учреждений за производственную нагрузку, связанную с участием работника в спектаклях, концертах при превышении установленных законодательством норм выработки (выступлений) в течение календарного периода;

б) надбавка художественному, артистическому персоналу учреждений за участие в создании премьерных постановок, спектаклей, концертов, программ;

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

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

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

Размер надбавок указанных в подпунктах «а» – «д» настоящего пункта – до 100 процентов должностного оклада.

23. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

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

- за почетное звание «Народный» – в размере до 50 процентов должностного оклада;

- започетное звание «Заслуженный» – в размере до 35 процентов должностного оклада.

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

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере не менее 10 процентов должностного оклада.

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

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

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

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

24. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премия за работу в календарном периоде: месяц, квартал, полугодие, год;

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

26. Основаниями выплаты премии по итогам работы за календарный период является участие в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения. Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

27. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении.

28. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее – Перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, трудовым договороми и локальными актами учреждения.

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

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении и выплачиваются по распоряжению директора **учреждения.**

 29. Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в учреждениях культуры и искусства (государственных или муниципальных уреждениях).

 Размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%,

- при выслуге лет от 10 до 15 лет -15 %,

- при выслуге лет свыше 15 лет – 20%;

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

-время работы в учреждениях культуры и искусства;

-время прохождения воинской службы по призыву,

при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;

-время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства;

 30.Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

 31. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

32. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны посетителей клуба, библиотеки;

в) нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

34. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, трудовыми договорами функции руководства учреждениями, а так же условия оплаты труда заместителей руководителей учреждений (далее – заместители руководителей), главных бухгалтеров учреждений (далее – главные бухгалтеры).

35. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения, и средней месячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) учреждения до 2,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком расчета соотношения среднемесячной заработной платы;

При этом объем расходов на оплату труда руководителя учреждения не должен превышать 80% норматива формирования расходов на оплату труда муниципального служащего, замещающего должность руководителя действующего исполнительного органа Администрации , осуществляющего от имени муниципального образования функции и полномочия учредителя такого учреждения.

36. При расчете среднемесячной заработной платы руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

37. Заработная плата руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

38. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих учреждений в зависимости от сложности должностных обязанностей.

39. Должностные оклады заведующих библиотеками устанавливается на 40-60 процентов ниже оклада руководителя.

40. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты, определяемые правовым актом Учредителя в том числе:

41. Порядок, вид и размер единовременной премии руководителям учреждений устанавливается приказом Учредителя.

43. Размеры надбавок за показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, определяются в заключаемом с руководителем учреждения трудовом договоре.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

44. Для осуществления выплат руководителю учреждения Учредитель вправе централизовать до 5 процентов ассигнований, выделяемых на оплату туда работников учреждения, на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения.

Конкретный процент ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения определяется Учредителем в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителя с учетом результатов деятельности учреждения, объемов, их сложности и социальной значимости.

Распределение бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

45. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру, заведующим библиотеками устанавливает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Другие вопросы оплаты труда

46. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

47. Предельный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 2 минимальных окладов.

48. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад, не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат и выплачивается в абсолютном выражении.

49. Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

50. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, уазанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяется коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

51. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации т не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или0 других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Материальная помощь

52. Работникам учреждений может оказываться материальная помощь:

1) в связи с рождением ребенка, усыновлением (удочерением) ребенка работником учреждения;

2) в случае причинения материального ущерба в результате чрезвычайной ситуации (аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия) или хищения имущества работника учреждения;

3) в случае необходимости оплаты услуг по лечению, предоставляемых медицинскими организациями, индивидуальными предпринимателями, осуществляющими медицинскую деятельность, медицинскому обслуживанию, оплаты медикаментов (в соответствии с перечнем лекарственных средств, утверждаемым Правительством Российской Федерации), назначенных лечащим врачом работнику учреждения, его супруге (супругу), родителям, детям (в том числе усыновленным), подопечным (в возрасте до 18 лет);

53. В случае смерти близкого родственника работника учреждения (смерти работника учреждения) материальная помощь работнику учреждения (одному из близких родственников работника учреждения) оказывается на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наличие соответствующих оснований для ее выплаты.

54. Право на получение материальной помощи у работника учреждения возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

55. Решения о выплате материальной помощи оформляются приказами руководителя учреждения, при этом размер материальной помощи устанавливается:

1) в случае, предусмотренном подпунктом 1 пункта 71 настоящего Положения, в размере двух минимальных размеров оплаты труда, установленных Федеральным законом для исчисления выплат социального характера;

2) в случаях, предусмотренных подпунктами 2, 3 пункта 71 настоящего Положения в размере фактических расходов, но не более 5 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом для исчисления выплат социального характера;

3) в случае смерти близкого родственника (супруга, супруги, ребенка (в том числе усыновленного, подопечного), матери, отца, родного брата, родной сестры, усыновителя) работника учреждения, смерти работника учреждения материальная помощь выплачивается работнику учреждения (одному из близких родственников работника учреждения), при соблюдении условий, установленных пунктом 78 настоящего Положения, в размере 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленных Федеральным законом для исчисления выплат социального характера.

 56. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения и ее размерах принимает учредитель.