**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ИРКУТСКИЙ РАЙОН**

**ОЕКСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «20» февраля 2020 г.                                                                                             № 33-п

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС" ОЕКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского  муниципального образования, руководствуясь статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Оекского  муниципального образования от 27.09.2011г. №246-П   «О  порядке введения и установления систем оплаты труда работников учреждений, находящихся в ведении Оекского муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки», статьями 59, 61 Устава Оекского  муниципального образования, администрация Оекского муниципального образования

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования (Приложение № 1).  
2. Признать утратившими силу постановления администрации Оекского муниципального образования:  
- от 20.04.2015 г. № 81-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования в новой редакции";  
- от 07.08.2019 г. № 167-п "О внесении изменений в постановление администрации от 20.04.2015 г. № 81-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования в новой редакции"";  
- от 20.04.2015 г. № 82-п "Об утверждении Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования";  
- от 13.01.2020 г. № 2-п "О внесении изменений в постановление администрации от 20.04.2015 г. № 82-п "Об утверждении Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования"".  
3. Общему отделу администрации Оекского муниципального образования внести в оригиналы постановлений от 20.04.2015 г. № 81-п, от 07.08.2019 г. № 167-п, от 20.04.2015 г. № 82-п, от 13.01.2020 г. № 2-п информацию об отмене.  
4. Действие настоящего постановления распространить на правоотношения, возникшие с 01.02.2020 года.  
5. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене  «Вестник Оекского муниципального образования» (официальная информация) и на официальном сайте www.oek.su.  
6. Контроль за выполнением данного распоряжения возложить на начальника финансово-экономического отдела администрации Л.Г. Арсёнову. 

*Глава администрации Оекского муниципального образования О.А. Парфенов*

 Приложение 1

к Постановлению администрации

Оекского муниципального образования

от «20» февраля 2020 г. № 33-п

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС" ОЕКСКОГО  МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования (далее - Положение), разработано в соответствии:  
- с Трудовым кодексом Российской Федерации;  
- Федеральным законом от 06.10.2003 г.  № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;  
- постановлением администрации Оекского  муниципального образования от 27.09.2011 № 246-П   «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников учреждений, находящихся в ведении Оекского муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;  
2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования (далее - работников учреждения), руководителя муниципального учреждения "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования (далее - руководитель учреждения) и включает в себя размер минимального оклада, размер должностного оклада, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок  компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования.  
Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.  
Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.  
Заработная плата работников учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работников учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).  
   
3. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат работникам учреждения устанавливаются настоящим Положением.  
4. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.   
5. Условия оплаты труда  работников учреждения указываются в трудовом договоре.   
6. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации  
7. Оплата труда  работников учреждения производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Оекского  муниципального образования о местном бюджете на соответствующий финансовый год.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Размеры минимальных окладов работников учреждения устанавливаются согласно Приложению № 1 к Положению.  
   
2. Заработная плата  работников учреждения рассчитывается по формуле:  
   
ЗП = ((ДО+КВ+СВ) \* Кр) + ПВ  
где:  
ЗП – заработная плата,  
ДО – должностной оклад,  
КВ – компенсационные выплаты,  
Кр – выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями,  
СВ – стимулирующие выплаты  
ПВ - премиальные выплаты.  
   
3. Должностной оклад рассчитывается по формуле:  
ДО = МО+МО\*ПК  
где:  
ДО - должностной оклад,  
МО - минимальный оклад,  
ПК - повышающий коэффициент.  
При заключении трудовых договоров работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу:  
а) специалистам, имеющим средне-специальное образование (культурное, педагогическое, спортивное), высшее (любое) - 0,1;  
б) специалистам, имеющим высшее образование (культурное, спортивное, техническое) - 0,2;  
в) специалистам, прошедшим профессиональную переподготовку в соответствии с занимаемой им должностью - 0,1.  
Повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. При оплате труда работников учреждения применяются следующие виды и размеры   компенсационных выплат:  
1) 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;  
2) 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 его должностного оклада;  
- сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьями 99, 152, 153 Трудового Кодекса Российской Федерации;  
- каждый час работы в ночное время (с 22-х до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (35 процентов от должностного оклада по занимаемой должности);  
3) выплата за работу в сельской местности  устанавливается работникам в размере 25 процентов к должностному окладу;  
4) применяются иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные   действующим законодательством. 

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:  
   
1. Ежемесячная надбавка к минимальному окладу за выслугу лет.  
1) Ежемесячная надбавка к минимальному окладу за выслугу лет зависит от стажа работы и выплачивается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер в % к минимальному окладу |
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| свыше 5 до 10 лет | 15 |
| свыше 10 лет | 20 |

2) В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, зачитываются периоды работы в учреждениях культуры.  
3) Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.  
4) Документы для определения стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, подтверждающие соответствующие периоды работы.  
5) Стаж работы для выплаты надбавки определяется комиссией по установлению стажа, создаваемой в муниципальном учреждении "Социально-культурный спортивный комплекс" Оекского муниципального образования.  
6) Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы и в других аналогичных случаях, когда за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка устанавливается с момента наступления права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.  
7) Назначение надбавки оформляется на основании протокола комиссии по установлению стажа, приказом руководителя муниципального учреждения.  
8) Надбавка  выплачивается на основании штатного расписания, утвержденного руководителем муниципального учреждения.  
9) Ежемесячная надбавка к минимальному окладу за выслугу лет руководителю учреждения не устанавливается.  
   
2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.  
1) Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее - надбавка) устанавливается работникам учреждения в размере от 5 % до 50 % минимального оклада.  
2) Надбавка выплачивается за качественное, оперативное выполнение объема работ, а также за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования.  При определении конкретного размера надбавки учитывается степень сложности, напряженности выполняемых заданий в соответствии с должностными обязанностями.  
 Надбавка носит срочный характер и устанавливается на кратковременный (месяц) либо длительный период.  
Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.  
 3) Надбавка  выплачивается на основании штатного расписания, утвержденного руководителем муниципального учреждения.  
4) Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения не устанавливается.

4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:   
1) Премиальные выплаты по результатам работы за месяц.  
Премиальные выплаты по результатам работы за месяц устанавливаются в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.  
Размеры премиальных выплат по результатам работы за месяц устанавливаются в процентном отношении к минимальным окладам работников учреждения в следующих размерах:

* выплаты за дополнительную работу, не относящуюся к должностным обязанностям – до 50%;
* выплаты за высокие достижения в труде, выраженные призовыми местами в конкурсах и фестивалях различного уровня – до 30%;
* выплаты за звание «Народный», «Образцовый», «Заслуженный» коллектив – до 25%;
* выплаты за привлечение внебюджетных средств и расширение материально-технической базы в виде привлечения спонсорской помощи, участия в грантовой поддержке, конкурсах - до 50%;
* выплаты за выполнение особых поручений руководителя - до 30%.

Комиссию по распределению премиальных выплат по результатам работы за месяц формирует руководитель учреждения приказом по учреждению в количестве 5 человек.   
Размеры премиальных выплат по результатам работы за месяц работникам учреждения устанавливаются по результатам оценки их деятельности, проводимой комиссией на основании показателей результативности работы и аналитической информации, представляемой в комиссию руководителями структурных подразделений.  
Условиями для установления премиальных выплат по результатам работы за месяц работникам учреждения являются:  
• отсутствие у работников дисциплинарных взысканий;  
• отсутствие случаев травматизма сотрудников, посетителей и участников кружков и секций по вине работников;  
• отсутствие обоснованных негативных отзывов от населения.  
Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководителем учреждения издается приказ по учреждению об установлении премиальных выплат по результатам работы за месяц работникам учреждения.  
Размер премиальных выплат по результатам работы за месяц руководителю учреждения устанавливается распоряжением Учредителя, в размере не более 10 % от минимального оклада.  
2) Премиальные выплаты по результатам работы за год.  
Премиальные выплаты по результатам работы за год устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Оекского  муниципального образования о местном бюджете на соответствующий финансовый год.  
 Размеры премиальных выплат по итогам работы за год устанавливаются в процентном отношении к минимальным окладам работников учреждения в размере до 100%.  
Размеры премиальных выплат по итогам работы за год работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.  
Размер премиальных выплат руководителю муниципального учреждения устанавливается распоряжением Учредителя.  
4) Премиальные выплаты за многолетний добросовестный труд.  
Премиальные выплаты за многолетний добросовестный труд устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.  
Премиальные выплаты за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам учреждения за длительное (свыше пяти лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждении, по случаю юбилейной даты со дня рождения (юбилейной датой признается дата, в которую работнику исполняется 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) в размере одного минимального оклада.  
Размеры премиальных выплат за многолетний добросовестный труд работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.  
Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу  в Южных районах Иркутской области при расчете премиальных выплат не начисляются.

5. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый Учредителем, не может составлять более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.  
К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (Приложение № 2 к Положению).  
Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается постановлением администрации Оекского муниципального образования.  
При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.  
 2. Работнику, вновь назначаемому на должность руководителя учреждения, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,1 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.  
3. Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения (включая руководителя учреждения) может быть оказана материальная помощь.  
2.   Материальная помощь работникам учреждения  выплачивается один раз в год при наступлении одного из следующих случаев:  
а) наступлении длительной психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность) (смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы);  
б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением  им трудовых (должностных) обязанностей.  
3. Размер материальной помощи составляет от 1 до 3 минимальных окладов работника.   
4. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.  
Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения и ее размерах принимает Учредитель.

*Начальник финансово-экономического отдела администрации Оекского МО Л.Г. Арсёнова*

 Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения

"Социально-культурный спортивный комплекс"

Оекского  муниципального образования,

утвержденному постановлением администрации

Оекского муниципального образования

от «20» февраля 2020 г. № 33-п

Размеры минимальных окладов работников муниципального учреждения

по профессиональным квалификационным группам

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада, руб. |
| 1. Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
| Руководитель кружка | 10558,00 |
| Руководитель клуба по интересам |
| Культорганизатор |
| Заведующий билетными кассами |
| Заведующий костюмерной |
| Ассистент балетмейстера |
| 2. Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
| Аккомпаниатор-концертмейстер хорового коллектива | 10891,00 |
| Администратор |
| Методист клубного учреждения |
| Звукооператор |
| Кинооператор |
| Экскурсовод |
| 3. Профессиональная квалификационная группа  «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | |
| Заведующий художественно-постановочной частью | 14687,00 |
| Заведующий библиотекой с. Оек |
| Заведующий библиотекой д. Бутырки |
| Заведующий библиотекой д. Коты |
| Заведующий музеем истории с. Оек |
| Заведующий домом культуры |
| Хормейстер хорового коллектива |
| Балетмейстер хореографического коллектива |
| Руководитель клубного формирования |  |
| 4. Профессиональная квалификационная группа  должностей педагогических работников | |
| Инструктор-методист | 14687,00 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения

"Социально-культурный спортивный комплекс"

Оекского  муниципального образования,

утвержденному постановлением администрации

Оекского муниципального образования

от «20» февраля 2020 г. № 33-п

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности учреждений

   
Заведующий художественно-постановочной частью  
Заведующий библиотекой с. Оек  
Заведующий библиотекой д. Бутырки  
Заведующий библиотекой д. Коты  
Заведующий музеем истории с. Оек  
Заведующий билетными кассами  
Заведующий костюмерной  
Заведующий домом культуры   
Хормейстер хорового коллектива  
Балетмейстер хореографического коллектива  
Инструктор-методист  
Методист клубного учреждения  
Экскурсовод  
Аккомпаниатор-концертмейстер хорового коллектива  
Администратор  
Ассистент балетмейстера  
Звукооператор  
Руководитель клуба по интересам  
Руководитель кружка  
Руководитель клубного формирования  
Культорганизатор  
Кинооператор