

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«КОНОШСКОЕ»**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 30.11.2021 г. № 76

пос. Коноша Архангельская области

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры МО «Коношское»**

 В соответствии с пунктом 38 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 года, протокол № 13, администрация муниципального образования

п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры МО «Коношское».
2. Постановление администрации МО «Коношское» от 31 марта 2014 года № 2а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры МО «Коношское», считать утратившим силу.
3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования «Коношское» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по вопросам финансов МО «Коношское» Кокачеву О.М.
5. Настоящее постановления вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.

 Глава муниципального

 образования «Коношское» А.Н. Денисов

Утверждено постановлением Главы

муниципального образования «Коношское»

от «31 » ноября 2021 г. № 76

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

«КОНОШСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА» МО «КОНОШСКОЕ»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Коношский Дом культуры и досуга» (далее – учреждения) МО «Коношское», повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда. Положение разработано в соответствии с Примерным положением по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства культуры РФ от 28 августа 2008 г. № 64 с изменениями и дополнениями от 08 апреля 2013 г.

2. Настоящее Положение включает в себя порядок определения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного характера (далее – доплаты компенсационного характера) и выплат стимулирующего характера (далее – надбавки стимулирующего характера) работников учреждений, выплаты материальной помощи и единовременного пособия при первичном увольнении.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

5. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии – иного представительного органа работников) и в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, МО «Коношское», содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

6. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными – дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

7. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

 8. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрировано в Минюсте РФ 01 октября 2007 № 10222), от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрировано в Минюсте РФ 18 июня 2008 г. № 11858). Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников,

занимающих должности служащих, научных сотрудников

 9. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 7 028 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 9 553 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 10 981 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 12 518 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 6 809 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 9 553 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 10 870 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 12 409 рублей |

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Художественный руководитель | 12 518 рублей |

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

10. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающим коэффициентам к определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На данные выплаты производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

 Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) применяется в учреждениях культуры, определенных нормативно-правовым актом муниципального образования «Коношское». Рекомендуемый размер 25%.

 Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 0,25;

- ведущий – 0,2;

- высшей категории- 0,15;

- первой категории - 0,1;

- второй категории – 0,05;

- третьей категории – 0,03.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

12. Работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

 13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| **1 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 590 рублей |
| **2 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7 249 рублей |
| **3 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8 237 рублей |
| **4 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9 553 рублей |
| **5 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10 321 рублей |
| **6 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10 981 рублей |
| **7 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 11 311 рублей |
| **8 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  11 639 рублей |

14. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим персонального повышающего коэффициента к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Решение об установлении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На данные выплаты производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

15. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

16. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

17. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

18. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

Руководителю учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании Положения о компенсационных выплатах руководителям.

19. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании Положения о стимулирующих выплатах руководителям в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

20. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и нормативными актами МО «Коношское».

 22. В учреждениях устанавливаются следующие виды доплат компенсационного характера:

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

доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

 доплаты за работу в сельской местности.

23. Устанавливаются следующие доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

 с вредными (или) опасными условиями труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки;

 с особо вредными (или) опасными условиями труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки;

Положениями о системе оплаты труда учреждений определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

1. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Архангельской области и муниципального образования «Коношское».

 Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области и муниципального образования «Коношское».

25. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем
в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже
35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается специалистам и руководящим работникам за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

26. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников), трудовым договором.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

27. Положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера к окладу:

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

стимулирующая надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности.

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за высокое профессиональное мастерство;

премиальные выплаты по итогам работы;

премиальные выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера к окладам приведены в пунктах 28- 37 раздела VI настоящего Положения

28. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление выслуги лет осуществляется структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада без применения повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности, к окладу по учреждению):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

 при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

29. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается:

работникам, занимающим должности служащих, научных сотрудников, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

до 15% от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

до 25% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

30.Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации не работали или работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Стимулирующая надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Минимальный размер стимулирующей надбавки молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

31. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за интенсивность и напряженность работы.

При установлении выплат учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, составлении и реализации социокультурных проектов.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

32. Выплата за высокое профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Положением об оплате труда работников учреждения работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая выплата к должностному окладу за профессиональное мастерство.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

К данному виду выплат относятся выплаты к окладу за классность водителей автомобилей, которые устанавливаются в процентах:

водитель 1 класса - до 25 процентов;

водитель 2 класса - до 10 процентов.

33. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

 Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в Положение об оплате труда работников учреждения.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за качество выполняемых работ.

34. Премия по итогам работы начисляется работникам учреждения, которым установлены показатели эффективности деятельности. Премия по итогам работы устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения коллегиального органа, действующего на основании Положения, и выплачивается с целью поощрения работников за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени. Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры «Коношский Дом культуры и досуга», подведомственного администрации муниципального образования «Коношское», его руководителей и работников утверждаются постановлением администрации муниципального образования «Коношское», значение плановых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения определяется приказом руководителя учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы (например, премия по итогам работы за месяц, по итогам работы за квартал).

34.1. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно:

в размере 5 окладов (должностных окладов) - при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

в размере 2 окладов (должностных окладов) - при награждении ведомственными наградами Российской Федерации.

35. 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 в пределах фонда оплаты труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

36. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами МО «Коношское» и в пределах фонда оплаты труда.

37. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VII. Другие вопросы оплаты труда

38. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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.

39. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

40. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

41. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

42. Единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплачивается работникам учреждения, проработавшим в сфере культуры Коношского района не менее 15 лет, при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья.

43. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

IX. Заключительные положения

44. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой Администрации МО «Коношское» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

45. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Приложение N 1

к Положению о системе

оплаты труда работников

муниципального бюджетного

учреждения культуры

МО «Коношское», утвержденного

Постановлением главы

муниципального образования «Коношское»

от 31 ноября 2021 года N 36

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей специалистов**

**муниципальных учреждений культуры, работающих в сельской местности, которым устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады**

**(должностные оклады), ставки заработной платы**

1. Руководители:

директор, начальник, заведующий, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений (сектора, отдела, филиала);

заместители руководителей (директора, начальника, заведующего, главного бухгалтера).

1. Специалисты:

должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена (репетитор по технике речи; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор);

должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (помощник главного режиссера (художественного руководителя), художник-декоратор, художник-постановщик, аккомпаниатор-концертмейстер, администратор, старший администратор, методист, ведущий методист, звукооператор);

руководящий состав учреждения культуры, искусства и кинематографии (главный художник, режиссер-постановщик, художественный руководитель, режиссер, звукорежиссер, хореограф, режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования);

прочие специалисты согласно Перечню общеотраслевых должностей служащих, утверждаемому Правительством Российской Федерации:

бухгалтер.