

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
"РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ"**

ПРИКАЗ №113

от 27.10.2021 г.

р.п. Белореченский

«Об утверждении Положения об оплате труда работников»

В целях совершенствования оплаты труда, на основании Постановления администрации муниципального района Усольского муниципального района Иркутской области от 11.10.2021г. №598 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации муниципального района Усольского районного муниципального образования от 20.07.2020г. № 464 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Детских школ искусств, находящихся в ведении муниципального района Усольского районного муниципального образования», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь ст. 4.3.7 Устава МБУК «Районный дом культуры»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры» (Приложение).
2. Признать утратившими силу с 01.01.2022г. приказ от 24.07.2020г. №43 «Об утверждении Положения об оплате труда работников».
3. Ведущему специалисту по кадрам Павловой Е.В. (по согласованию) подготовить уведомления работникам.
4. Заведующему сектором Власовой Е.С. опубликовать настоящий приказ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте rdkbelor.ru.
5. Настоящее постановление вступает в законную силу с 1 января 2022 года.
6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. директора



Бодяйло Л.А.

Приложение
к Приказу об утверждении
Положения об оплате труда
работников МБУК «Районный дом культуры»
от 27.10.2022 №113

**Положение
об оплате труда работников МБУК «Районный дом культуры»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 22.03.2017г. №20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 г. № 22-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», на основании Постановления администрации муниципального района Усольского районного муниципального образования от 20.07.2020г. №464 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Детских школ искусств, находящихся в ведении муниципального района Усольского районного муниципального образования», на основании Постановления администрации Усольского муниципального района Иркутской области от 11.10.2021г. №598 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации муниципального района Усольского районного муниципального образования от 20.07.2020г. № 464 «Об утверждении

Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Детских школ искусств, находящихся в ведении муниципального района Усольского районного муниципального образования», устанавливает условия и определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Районный дом культуры».

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

2.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональных стандартов;

2.3. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.4. обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

2.5. перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

2.6. перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

2.7. системы нормирования труда, установленной коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения;

2.8. дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда;

2.9. настоящего Положения.

3. Заработная плата работникам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4. Фонд оплаты труда формируется в пределах объема, предусмотренного на выплату заработной платы, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, предоставляемой на соответствующий финансовый год и поступлений от приносящей доход деятельности.

Ответственность за формирование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя учреждения.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы

работников (без учета заработной платы директора, заместителя директора) устанавливается в размере, не превышающем четырехкратного соотношения.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.Порядок и условия оплаты труда работникам

6. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

7.Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

8.Заработная плата работников при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников.

10.Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

11.Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников, или в зависимости от выполненного объема работ.

12. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

13. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке из бюджета Усольского муниципального района Иркутской области, и обеспечивает установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом МРОТ.

Размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования, определенных настоящим Положением.

14.Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам, установленные в подпункте 28 раздела 5, настоящего Положения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников.

3.Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

15.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - в зависимости от сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей, в соответствии с положением об оплате труда работников.

16. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников (профессиям рабочих) включенных в ПКГ определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников (профессиям рабочих) не включенных в ПКГ, определены в Приложении 2 к настоящему Положению, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

17.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

17.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

17.3. 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);

17.4. надбавка за работу в сельской местности.

18. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах.

19. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с положениями статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" по результатам специальной оценки условий труда от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере:

19.1. для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени, - в размере 4 процентов;

19.2. для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, - в размере 8 процентов;

19.3. для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 4 степени или к опасным условиям труда, - в размере 12 процентов.

20. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся следующие надбавки:

20.1. районный коэффициент;

20.2. процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на заработную плату, в которую включаются все выплаты в пользу работающих лиц, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 28, 38 Положения.

Значение районного коэффициента устанавливается в размере 1,3 к оплате труда работников.

21. 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) включают в себя:

21.1. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

21.2. Выплаты за работу в ночное время.

Выплата за работу в ночное время работникам устанавливается на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты устанавливается в размере 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов).

21.3. Выплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Условия, порядок и размер выплаты за сверхурочную работу работникам устанавливаются в соответствии со статьями 99, 152 Трудового кодекса

Российской Федерации при наличии письменного согласия работника и на основании приказа директора.

Условия, порядок и размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливаются в соответствии со статьями 113,153 Трудового кодекса Российской Федерации.

22.Работникам учреждения, расположенного на территории рабочего поселка Тайтурка, рабочего поселка Мишелевка, рабочего поселка Белореченский, устанавливается поправочный коэффициент в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

23.Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются приказом учреждения.

5.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24.Работникам устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

24.1. за качество выполняемых работ;

24.2. за стаж работы;

24.3. за интенсивность и высокие результаты работы;

24.4. премиальные выплаты по итогам работы.

25. Данный перечень видов выплат стимулирующего характера является исчерпывающим.

26. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

-повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию;

-повышающий коэффициент за сложность и напряженность выполняемых работ для водителя автомобиля.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие должностной (профессиональной) и квалификационной категории установлен Приложением №1 настоящего положения.

Повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию основному персоналу устанавливается за наличие должностной (профессиональной) категории, присвоенной с момента принятия решения соответствующей комиссией по результатам аттестации, проводимой в соответствии с локальными актами учреждения.

Повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию основному персоналу устанавливается, если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным

справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размер выплаты повышающего коэффициента за должностную (профессиональную) категорию определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на размер повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность выполняемых работ для водителя автомобиля устанавливается приказом на соответствующий календарный год в размере до 1.

Размер выплаты повышающего коэффициента за сложность и напряженность выполняемых работ для водителя автомобиля определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на размер повышающего коэффициента.

27. Размер выплаты за стаж работы:

- от 3 до 6 лет–10%;
- от 6 до 11 лет–15%;
- от 11 до 16 лет–20%;
- от 16 до 21 лет–25%;
- от 21 года–30%.

27.1. Выплаты за стаж работы устанавливаются к окладам (должностным окладам).

27.2. Размер выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению размера выплаты за стаж работы, утвержденной приказом директора.

27.3. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в сфере культуры;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением культуры.

27.4. Решение комиссии по установлению выплаты за стаж работы оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа директора о назначении выплаты.

27.5. Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление выплаты, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

27.6. Выплаты за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной выплаты.

27.7. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным

программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые принятым на работу в соответствии с полученной квалификацией, стаж работы, выслуга лет которых в учреждении составляет менее трех лет, устанавливается надбавка в размере 5% от оклада (должностного оклада).

Основаниями установления выплаты стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении культуры или Детской школе искусств по специальности.

28. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

28.1. выплата за участие в мероприятиях областного, зонального, регионального, всероссийского и международного уровней;

28.2. выплата за организацию и проведение внеплановых мероприятий поселкового (сельского), районного и областного уровней;

28.3. выплата за подготовку полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня;

28.4. выплата за реализацию программ, проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями и годовыми планами;

28.5. выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за создание условий для комфортного посещения и пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств;

28.6. выплата за подготовку планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию документов;

28.7. выплата за организацию методической, наставнической работы, гастролей, выставок, мастер-классов на территории муниципальных образований Усольского района;

28.8. выплата за работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждением, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно

возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства;

28.9. выплата работникам учреждения за выполнение другой работы по поручению руководителя учреждения, не входящей в должностные обязанности, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами учреждения;

28.10. выплата за участие в информационной деятельности учреждения (разработка рекламных продуктов; создание видеороликов, презентаций; написание методических сборников, рекомендаций, статей).

Определение размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется комиссией, созданной в учреждении. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии директор издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в абсолютном значении.

Начисление надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения не производится.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), которым определяется зависимость размера вознаграждения от достижения индивидуальных и коллективных результатов труда.

Основанием для лишения или снижения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является приказ руководителя и производится в случаях:

-нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

-некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

-наличие обоснованных жалоб;

-изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

-нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях различного уровня, наличие ошибок в ведении документации.

29. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются в размере, не превышающем одного оклада (должностного оклада) в год.

Условием премирования работников за работу в календарном периоде является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

Основанием выплаты премии по итогам работы является локальный нормативный акт учреждения (приказ), в котором отражены конкретные результаты исполнения трудовых (должностных) обязанностей, установленные соответствующими трудовыми договорами работников, исполненные качественно и в срок, а также размеры такой выплаты.

На премиальные выплаты по итогам работы начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

30. Выплаты стимулирующего характера работникам выплачиваются в пределах утвержденного фонда заработной платы.

6. Порядок и условия оплаты труда заместителя директора

31. Должностной оклад заместителя директора определяется в заключаемом с ним трудовом договоре в зависимости от должностного оклада директора.

Должностной оклад заместителя директора устанавливается на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

32. Оплата труда заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с настоящим разделом Положения.

33. С учетом условий труда заместителя директора, устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

34. Заместителю директора выплачиваются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

35. Директор ежегодно в срок до 30 апреля года, следующего за отчетным, предоставляют в Управление по социально-культурным вопросам администрации Усольского муниципального района Иркутской области информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителя директора учреждения (далее – среднемесячная заработная плата)

для размещения на официальном сайте администрации Усольского муниципального района Иркутской области.

7. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

36. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном законодательством, в пределах объема средств, предусмотренного на выплату заработной платы, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания предоставляемой на соответствующий финансовый год.

8. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников

37. Заместителю директора и работникам учреждения выплачивается материальная помощь.

38. Материальная помощь выплачивается заместителю директора, работникам учреждения в размере от одного до трех окладов (должностных окладов) один раз в год.

39. Порядок и условия выплаты материальной помощи:

Материальная помощь заместителю директора и работникам выплачивается в случаях:

а) причинения работнику материального ущерба в результате произошедших чрезвычайных обстоятельств (стихийного бедствия, пожара, затопления квартиры, кражи имущества, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество) в размере трех должностных окладов;

б) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью, операцией, травмой, несчастным случаем при условии произведенных затрат более десяти тысяч рублей (за исключением косметологических процедур) в размере двух должностных окладов;

в) смерти работника и членов его семьи (родители, дети, супруги) в размере трех должностных окладов;

г) регистрации брака, рождением ребенка в размере одного должностного оклада

40. Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 39 раздела 8, копии документов, подтверждающих факт случившегося, из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальных служб и др.;

б) в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 39 раздела 8, копии листка временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов из лечебных учреждений, подтверждающих факт прохождения лечения, а также документы, подтверждающие размер фактически произведенных затрат;

в) в случаях, предусмотренных подпунктом «в» пункта 39 раздела 8, в части смерти членов семьи работника (родители, дети, супруги), копии свидетельства о смерти члена его семьи (родители, дети, супруги), а также копии документов, подтверждающих их родство;

г) в случаях, предусмотренных подпунктом «г» пункта 39 раздела 8, копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка.

41. В случае смерти работника, материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи (родители, дети, супруги), по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

42. Выплата материальной помощи работникам учреждений либо одному из совершеннолетних членов семьи работника (родители, дети, супруги) производится по решению директора.

43. Право на получение материальной помощи возникает с момента возникновения трудовых отношений.

44. Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда заработной платы.

45. Источник финансирования выплаты материальной помощи – средства бюджета Усольского муниципального района Иркутской области.

Приложение №1
к приказу «Об утверждении
Положения об оплате труда
работников» МБУК «Районный дом культуры»
от 27.10.2021 №113

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. N 247н)**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 1 квалификационного уровня	
Кассир	6 505,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 1 квалификационного уровня	
Специалист по социальной работе с молодёжью	8 838,0
2 квалификационного уровня	
Заведующий хозяйством	9 162,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 1 квалификационный уровень	
Программист	9 556,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" 3 квалификационного уровня	
Заведующий обособленного структурного подразделения	12 375,0

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. N 570)**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.	Размер повышающего коэффициента за наличие должностной (профессиональн ой) категории
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
Аккомпаниатор	8 394,0	вторая категория – 0,20
Руководитель кружка		первая категория – 0,25
Культорганизатор		
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, редактор библиотеки	9 481,0	вторая категория – 0,20
Художник-модельер театрального костюма		первая категория – 0,25
Художник-постановщик		высшая категория – 0,30
Художник-декоратор		ведущая категория – 0,35
Аккомпаниатор-концертмейстер		
Специалист по жанрам творчества		
Методист клубного учреждения		
Звукооператор		
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	10 822,0	вторая категория – 0,20
Режиссер массовых представлений		первая категория – 0,25
Звукорежиссер		высшая категория – 0,30
Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам		ведущая категория – 0,3
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры	11 461,0	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки		

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии
(Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008г. N 121н)**

Должности работников	Размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ " Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня "	
Костюмер	7868,0
Машинист сцены	
Киномеханик	

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. N 248н)**

Должности работников	Размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ " Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня "	
1 квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	10 383,0
Швея	
Водитель автомобиля	

Приложение №2
к Приказу «Об утверждении
Положения об оплате труда работников»
МБУК «Районный дом культуры»
от 27.10.2021 №113

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб.
Светооператор	9 162,0
Менеджер по культурно-массовому досугу	9 838,0
Художественный руководитель дома (дворца) культуры	12 052,0

Приложение №3
к Приказу «Об утверждении
Положения об оплате труда работников»
МБУК «Районный дом культуры»
от 27.10.2021 №113

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу

№ п/п	Наименование должности (профессии)
1	Аккомпаниатор
2	Аккомпаниатор - концертмейстер
3	Балетмейстер
4	Библиограф
5	Библиотекарь
6	Дирижер
7	Заведующий обособленного структурного подразделения
8	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры
9	Заведующий отделом (сектором) библиотеки
10	Звукорежиссер
11	Звукооператор
12	Культурный организатор
13	Методист библиотеки
14	Методист клубного учреждения
15	Менеджер по культурно-массовому досугу
16	Редактор библиотеки
17	Режиссер
18	Режиссер массовых представлений
19	Руководитель клуба по интересам
20	Руководитель кружка
21	Руководитель клубного формирования
22	Специалист по социальной работе с молодежью
23	Специалист по жанрам творчества
24	Светооператор
25	Хормейстер
26	Художественный руководитель дома (дворца) культуры
27	Художник-декоратор
28	Художник-модельер театрального костюма
29	Художник-постановщик

Приложение №4
к Приказу «Об утверждении
Положения об оплате труда работников»
МБУК «Районный дом культуры»
от 27.10.2021 №113

КРИТЕРИИ
определения размеров выплат
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

ФИО: _____

Должность _____

За _____ 2022г.

Условия осуществления выплаты	Рекомендуемый размер выплаты, руб.	Размер выплаты, руб.
<i>Участие в мероприятиях поселкового, районного, зонального, регионального (областного), всероссийского и международного уровней</i>		<i>до 10 000,00</i>
Участие творческих коллективов, руководителей клубных формирований, специалистов в конкурсах, фестивалях, выставках: Районного уровня	1000 за каждое	
Областного уровня	1500 за каждое	
Зонального, регионального уровня	2000 за каждое	
Всероссийского, международного уровня	2500 за каждое	
При результативности (за каждое): ГРАН-ПРИ	2500	
лауреаты I-III степени	2000	
дипломанты I-III степени	1000	
Участие в гастрольной деятельности (концерты, спектакли, выставки, ярмарки): районный уровень	500 за каждое	
межмуниципальный уровень	1000 за каждое	
Участие в акциях единого действия	1000 за каждое	
<i>Для заведующих ОСП</i> Участие работников, коллективов в фестивалях, конкурсах, выставках:		

Районного уровня	2000	
Областного уровня	2500	
Зонального, регионального уровня	3000	
Всероссийского, международного уровня	3500	
<i>Для заведующих ОСП</i> Организация гастролей, выездных выставок: Районного уровня	3000	
Межмуниципального уровня	5000	
Организация и проведение внеплановых мероприятий поселкового (сельского), районного и областного уровней		до 10 000,00
Постановка внепланового мероприятия написание сценария и/или режиссура	3000 за каждое	
Участие во внеплановом мероприятии на сцене	до 3000 за каждое в зависимости от роли и объёма	
Участие во внеплановом мероприятии за кулисами и для работников вспомогательного персонала	1000 за каждое	
Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня		до 10 000,00
Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня (для заведующих ОСП, заместителя, заведующих сектором)	7000	
При результативности (победитель)	3000	
Реализация программ, проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями и годовыми планами		до 10 000,00
Участие в реализации программ/проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями и годовыми планами	3000	

Обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за создание условий для комфортного посещения и пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, оборудования, транспортных средств		до 10 000,00
Художественное оформление мероприятий (оформление уличной сцены, сценических и выставочных площадок при организации общепоселковых, районных и областных мероприятий, спектаклей; изготовление сценического костюма (изучение костюма, создание эскиза, крой, сборка, оформление); пошив ростовых кукол; пошив головных уборов для сценических костюмов; сложная (трудоёмкая) реставрация сценических костюмов; изготовление реквизита для мероприятий/спектаклей; подготовка одежды сцены и прочее)	до 10000	
Участие в текущих ремонтах: во время творческого года	до 3500	
в летний период	до 7000	
Осуществление контроля за исправным состоянием и работой, мелкий ремонт: ПК, оргтехники	1000	
специального оборудования	3000	
Подготовка сырья к использованию для занятий кружковой деятельностью	до 3500	
Отсутствие штрафов и нарушений ПДД (для водителя)	3000	
Подготовка планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию документов		до 10 000,00
Своевременная подготовка отчетов и иных документов, связанных с деятельностью учреждения, вышестоящим инстанциям, контролирующим органам и иным организациям	5000	
Подготовка ответов на срочные запросы вышестоящих инстанций, контролирующих органов и иных организаций	5000	
Организация методической, наставнической работы, гастролей, выставок, мастер-классов на территории муниципальных образований Усольского района		до 10 000,00
Организация и проведение мастер классов	1500 за каждый	

Организация и проведение семинаров, конференций, круглых столов, лекций, школ специалистов	3000 за каждый	
Выступление с обобщением своего профессионального опыта	3000	
<i>Обеспечение оперативного и непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждением, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства</i>		<i>до 10 000,00</i>
Контроль и ведение документации по ГО и ЧС, антитеррористической безопасности, противопожарной безопасности	до 10000	
Контроль и ведение документации по охране труда	до 10000	
Обслуживание системы видеонаблюдения	2000	
Подготовка теплоузла (котельной) к отопительному сезону	2500	
Контроль и обеспечение бесперебойной работой модульной котельной	1000	
<i>Выполнение другой работы по поручению руководителя учреждения, не входящей в должностные обязанности, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами учреждения</i>		<i>до 10 000,00</i>
Выполнение другой работы по поручению руководителя, не входящей в должностные обязанности (за каждое): самостоятельно	2500	
в составе группы специалистов	1500	
Организация работы и руководство клубным формированием (при наличии программы, набора необходимого количества участников): самодетельное	2000	
любительское	1000	
<i>Участие в информационной деятельности учреждения (разработка рекламных продуктов; создание видеороликов, презентаций; написание методических сборников, рекомендаций, статей; освещение деятельности учреждения в СМИ)</i>		<i>до 10 000,00</i>
Написание статей о деятельности учреждения, специалистах, проведенных мероприятиях при условии размещения их в газетах, журналах и в сети Интернет	1000 за каждую	
Разработка, печать, публикация (в т.ч. в сети Интернет) рекламных продуктов (анонс, афиша)	500 за каждый	

Создание: презентации	1000	
видеоролика, видеопрезентации, проморолика	1500	
фильма для мероприятий, конкурсов, собраний/совещаний	3000	
Разработка и подготовка к печати сборников, методических рекомендаций	3000 за каждый	
Сбор и обработка информации о традиционной культуре	1500	
Ведение архива: фото, видео, фонограмм	1000	
на бумажном носителе	2000	

*По рекомендации руководителя может быть увеличено значение показателя, а также установлено максимальное