**ОТ 21.09.2021Г.№41**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ЗАЛАРИНСКИЙ РАЙОН**

**БАБАГАЙСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ «ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «БАБАГАЙСКИЙ КУЛЬТУРНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДОСУГА СОЗВЕЗДИЕ»**

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г., Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом Бабагайского сельского поселения.

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

**1.Постановление № 6 от 19.03.2019года считать утратившим силу.**

2.Утвердить положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Бабагайский культурно-информационный центр досуга Созвездие» с 01.09.2021г, издать в новой редакции.

3.Опубликовать данное Постановление в информационном издании «Бабагайский вестник».

4.Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

Глава Бабагайского

муниципального образования

М.А.Клопова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «БАБАГАЙСКИЙ КУЛЬТУРНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДОСУГА СОЗВЕЗДИЕ», ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ БЮДЖЕТА АДМИНИСТРАЦИИ БАБАГАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГЛАВА 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.Настоящее Положение об оплате труда руководителя и работников учреждения культуры муниципальное бюджетное учреждение культуры «Бабагайский культурно-информационный центр досуга созвездие» далее – положение МБУК «Бабагайский КИЦД созвездие»), функции и полномочия Учредителя которого осуществляет казённое учреждение Администрация муниципального образования «Бабагайское сельское поселение», (далее – Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года №131 – ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее – Закон), приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года 20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области»; Приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области «Об утверждении методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области» 22-мпр от 28.04.2017г. (с изменениями от 25.07.2017г. № 46-мпр)

2.В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

локальные акты об оплате труда – локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, работников учреждения культуры;

работники учреждения культуры – физические лица, с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор.

На основании настоящего Положения учреждения принимают локальные акты об оплате труда.

3.Система оплаты труда, работников учреждений культуры, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее – компенсационные выплаты), систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты) и систему премирования.

Система оплаты труда работников учреждения культуры МБУК «БАБАГАЙСКИЙ КИЦД СОЗВЕЗДИЕ» устанавливается с учетом

Единого, тарифно – квалификационного справочника, работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или профессиональных стандартов, а также, с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально –трудовых отношений.

Наименования должностей творческих работников (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждения культуры, 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 работника учреждения культуры – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника 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).

4.Размеры минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения культуры устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителя и работников учреждения культуры МБУК «БАБАГАЙСКИЙ КИЦД СОЗВЕЗДИЕ», устанавливаются трудовыми договорами (эффективными контрактами), на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

5.Трудовые договора (эффективные контракты) с работниками учреждений культуры, заключаются на основе формы (эффективного контракта) трудового договора с работником муниципального учреждения, предусмотренной приложением 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190-р.

Трудовые договора с руководителем учреждения заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329.

6.Условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения культуры, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами.

Размеры компенсационных выплат руководителю и работникам учреждения культуры определяются в процентах к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

7.Виды стимулирующих выплат работникам учреждения культуры, определены пунктом 29 Главы 3 настоящего Положения.

8.Размеры (минимальные размеры), порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения культуры определяются настоящим Положением и Положением по определению стимулирующих выплат.

9.Стимулирующие выплаты руководителю учреждения культуры устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к минимальному (должностному) окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения культуры определяются комиссией по определению стимулирующих выплат, на основании утвержденных ею показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении администрации.

10.Стимулирующие выплаты заместителям руководителя (если таковые имеются) учреждения культуры, устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников культуры, ежегодно индексируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Бабагайского муниципального образования о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

11.Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

12.Бюджетные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам учреждений за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

13.В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного персонала:

1) размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения культуры,

2) Средняя заработная плата работников учреждения культуры, определяется исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев, в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и представляется в министерство в порядке, установленном приказом министерства от 14 февраля 2017 года №7 – мпр «Об утверждении порядка представления государственными учреждениями, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области, информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей для размещения ее на сайте министерства культуры и архивов Иркутской области и проверки указанной информации».

3) соотношение средней заработной платы работников основного персонала учреждения культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, 1 к 0,7 – 0,5;

14.Заработная плата руководителей и работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных пунктами 34 и 36 настоящего Положения) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплаты работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения культуры и выполнения ими работ той же квалификации.

15.Заработная плата руководителям и работникам учреждений культуры выплачивается два раза в месяц. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена согласно статьи 136 Трудового кодекса РФ.

16.При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12453/886577905315979b26c9032d79cb911cc8fa7e69/#dst100163) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации)

**Глава 2.КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

17.Руководителю и работникам учреждения культуры устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты руководителю и работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности

18.Локальными актами об оплате труда, трудовыми договорами руководителю и работникам учреждения культуры, при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты по видам:

1) выплаты руководителю и работникам культуры, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством: за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) 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 соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

4) за работу в сельской местности:

19.Размеры компенсационных выплат руководителю и работникам культуры устанавливаются в процентах к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

20.Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

21.Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

22.Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

23.Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

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

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

25.Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

26.Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

27.Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. (Согласно Приказа МЧС №700 от 28.12.2015 г. «О системе оплаты труда»).

28.Выплаты за стаж непрерывной работы/ выслугу лет.

Сюда относятся следующие категории выплат и устанавливаются в следующем размере:

От 1 года до 3 лет – в размере до 5%,

От 3 до 5 лет – в размере 10%,

От 5 лет и выше – 15%.

Выслугой лет считается наличие у работника учреждения, стажа непрерывной трудовой деятельности в данном учреждении.

**Глава 3.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

29.В соответствии с настоящим разделом, локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений культуры, за исключением руководителя (далее по тексту раздела – работники учреждений), если иное не установлено настоящим Положением.

Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1)за интенсивность и высокие результаты работы;

2)за качество выполняемых работ;

3)за профессиональное развитие, самостоятельность работника и важность выполняемых им работ;

4)премиальные выплаты по итогам работы.

30.Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах (в коэффициентах) к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения.

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

1)выплата работникам учреждений, должности которых включены в приложение 2 к настоящему Положению, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения- в размере не менее 10 процентов;

2)выплата за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные целевые программы – в размере не менее10 процентов;

3)выплата за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями: за работу по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско – правовых договоров, а также, за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного муниципального задания учреждения – в размере не менее 10 процентов;

4)выплата за обеспечение производственно – творческой деятельности учреждений: за создание для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценически постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств – в размере не менее 10 процентов;

5)выплата за сложность подготавливаемых документов по информационным запросам, обращениям гражданам, 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 архивных документов – в размере не менее 10 процентов;

6)выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами, при формировании номенклатуры дел, документами при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций – в размере не менее 10 процентов;

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

1)выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также, с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства – в размере не менее 20 процентов;

2)За работу в творческих коллективах учреждений – лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства – в размере не менее10 процентов;

3)Имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области – в размере не менее 20 процентов;

4)Награжденным наградами Иркутской области – в размере не менее 20 процентов;

5)Имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией – в размере не менее 15 процентов.

Выплаты, предусмотренные выше обозначенными абзацами(1,2,3,4,5) настоящего подпункта устанавливается на срок 12 последующих календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий).

33.К выплатам за профессиональное развитие, самостоятельность работника и важность выполняемых им работ относятся следующие выплаты:

1)выплаты работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, - в размере не менее10 процентов;

2)выплаты работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются при:

Поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника, знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере не менее30 процентов; На период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

3)выплаты при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства – в размере не менее 25 процентов. На период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о награждении;

4)выплаты при поощрении министерством – в размере не менее20 процентов.

Выплата за личные заслуги, устанавливается работнику учреждения на период 6 последующих календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

5)за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), 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 актами Российской Федерации (за исключением педагогических работников) – следующих размерах:

Работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в Перечень должностей работников

учреждений Иркутской области:

Ведущий (ведущий мастер сцены) – в размере 35 процентов;

Высшей категории – в размере 25 процентов;

Первой категории – в размере 15 процентов;

Второй категории – в размере 10 процентов;

Работникам учреждений, должности (профессии) которых не включены в приложение 2 к настоящему Положению:

Высшей категории (класса) – в размере 20 процентов;

Первой категории (класса) – в размере 15 процентов;

Второй категории (класса) – в размере 10 процентов;

Для должностей без применения категории (класса) – выплата не устанавливается;

6)выплаты за сложность выполняемых работ – в размере не менее10 процентов.

Сложность выполняемой работы определяется, как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями;

7)выплаты за важность выполняемых работ – в размере не менее 10процентов.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения;

34.К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

Премия по итогам работы за месяц.

35.Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц), 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.

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

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие работника учреждения в выполнении муниципального задания учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

**Глава 4.УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

37.Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, работающим по совместительству, с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

2) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее – комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

38.Порядок установления стимулирующих выплат работникам устанавливается главой 5 настоящего Положения.

39.Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат с учетом рекомендаций МБУК «БАБАГАЙСКИЙ КИЦД СОЗВЕЗДИЕ», утвержденных нормативно-правовым актом. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда или в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом учреждения культуры МБУК «БАБАГАЙСКИЙ КИЦД СОЗВЕЗДИЕ»- (Положение о определение стимулирующих выплат, приказ о составе комиссии)

40.Представление по определению размеров стимулирующих выплат на работников учреждения МБУК «БАБАГАЙСКИЙ КИЦД СОЗВЕЗДИЕ» (далее – представление) направляется руководителем учреждения в комиссию.

А так же, на руководителей структурных подразделений учреждения культуры.

Руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений – на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждения МБУК «БАБАГАЙСКИЙ КИЦД СОЗВЕЗДИЕ».

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения, с учетом установленных настоящей главой требований.

41.Представление, должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения , фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в пункте 40 настоящего Положения на основании письменного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

42.Представление составляется лицами, указанными в пункте 40 настоящего Положения, по собственной инициативе в случаях:

1)при изменении наименований, порядка установления и размеров стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами об оплате труда;

2)фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;

3)заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником непосредственным руководителем структурного подразделения, в котором работник учреждения должен исполнять (исполняет) трудовые (должностные) обязанности и направляется руководителю учреждения не позднее одного рабочего дня, предшествующего подписания трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником;

4)при установлении и определении размеров премиальных выплат.

43.размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Размеры премиальных выплат работникам по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат. Общий объем премиального фонда определяется в соответствии со штатным расписанием, в связи с чем, к размеру премии по итогам работы каждому работнику учреждения, определенному, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, могут применяться повышающие и понижающие коэффициенты.

**ГЛАВА 5.ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ**

44.Должностной оклад руководителя учреждения культуры МБУК «БАБАГАЙСКИЙ КИЦД СОЗВЕЗДИЕ», утверждается учредителем в заключаемом с ним трудовом договоре, на основании Распоряжения главы администрации по утверждению оклада руководителя учреждения культуры.

45.Должностной оклад руководителя учреждения определяется в заключённом с ним трудовом договоре, в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения. Должностной оклад руководителя учреждения культуры, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет от 1 до 3 размеров указанной средней заработной платы, и устанавливается с учётом рекомендаций комиссии по установлению выплаты и утверждается распоряжением главы администрации.

К основному персоналу учреждения культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения (если таковые имеются по штатному расписанию), устанавливается на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

46.Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается с учетом:

1)размера должностного оклада руководителя учреждения;

2)степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно – хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности учреждения;

3)количества заместителей руководителя учреждения;

4)выполнения количественных и качественных показателей государственного задания учреждения в предыдущем году;

5)стажа работника учреждения культуры.

47.Руководителю учреждения, стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных комиссией по определению стимулирующих выплат показателей эффективности деятельности руководителя учреждения культуры, находящегося в ведении Администрации, в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

48.Условием установления стимулирующих выплат руководителю учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

49.Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения культуры определяются решением комиссии по распределению стимулирующих выплат не позднее 25 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период.

50.Протоколы комиссии по стимулирующим выплатам должны содержать информацию:

1)о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 48 настоящего Положения;

2)о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения;

3)о рекомендуемом размере стимулирующих выплат и мотивированное его обоснование.

51.Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя,(если таковые имеются в соответствии со штатным расписанием), учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников муниципального учреждения, в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также, представлений, направленных руководителю учреждения или самостоятельно им составленных.

**ГЛАВА 6.ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

52.Руководителю и работникам МБУК «БАБАГАЙСКИЙ КИЦД СОЗВЕЗДИЕ» устанавливается повышающий коэффициент за непрерывный стаж, согласно штатного расписания Учреждения, в следующих размерах;

1)При стаже работы от 1года до 3 лет-5%

2)При стаже работы от 3 лет до 5 лет-10%

3)При стаже работы свыше 5 лет- 15%.

53.Материальная помощь работникам выплачивается в размере одного должностного оклада один раз в год, в случае смерти близких родственников, при стихийном бедствии, пожаре, при рождении ребенка, при бракосочетании. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

Приложение №1

к Положению об оплате труда

от 21.09.2021 года № 41

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности(профессии) | Минимальный рекомендуемый размер оклада (руб.) | Должностной оклад |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Заведующий филиалом Дома Досуга | 10822 |  |
| Заведующий отделом (сектором ) библиотеки | 10822 |  |
| Режиссёр массовых представлений | 10822 |  |
| Библиотекарь | 9481 |  |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам | 8250 |  |

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от:29 мая 2008 года №247Н

|  |
| --- |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым можно устанавливать производственное должностное наименование «ведущий» |
| 1.квалификационный уровеньВедущий бухгалтер | 10970 |  |

Техническим работникам учреждений культуры, расположенным в сельских населенных пунктах, минимальные оклады устанавливаются в размере на 25%.

Приложение №2

к Положению об оплате труда

от 21.09.2021 года № 41

Размеры повышающего коэффициента по должностям (профессиям).

1.По должностям, предусматривающим категорирование, повышающий коэффициент устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям:

а)работникам культуры из числа творческого ( основного)персонала:

0,20- ведущий;

0,15- высшей категории;

0,10- первой категории;

0,05- второй категории.

б)работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих (за исключением водителей грузовых, легковых автомобилей и автобусов):

0,25-главный, заведующий (за исключением должности главного бухгалтера)

0,20-ведущий

0,15-высшей категории

0,10-первой категории

0,05-второй категории

0,03-третьей категории

в) водителям грузовых, легковых автомобилей:

0,25-имеющим 1 класс

0,10-имеющим 2 класс

2.Повышающий коэффициент по должностям, не предусматривающим категорирование, устанавливается в размерах от минимального оклада и не может превышать 0, 35.

3.Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере по каждой должности принимается руководителем учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения.