**18.03.2021 г. № 17**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**АЛАРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «БАХТАЙ»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ **МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ИНФОРМАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БАХТАЙ», В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ АДМИНИСТРАЦИЯ МО «БАХТАЙ» ЯВЛЯЕТСЯ УЧРЕДИТЕЛЕМ**

В соответствии со ст.ст. 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», 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», приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 12.03.2019 г. № 56-8-мпр «О внесении изменений в Приложение к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», указом Губернатора Иркутской области от 8 ноября 2018 года № 231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области», постановлением мэра Аларского района от 23 января 2019 года № 18-р «О дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений МО «Аларский район», руководствуясь Уставом муниципального образования «Бахтай», администрация муниципального образования «Бахтай»,

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай», в отношении которого администрация МО «Бахтай» является учредителем (приложение).

2. Признать утратившими силу Постановление главы администрации муниципального образования «Бахтай» от 28.04.2012 года № 54а «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай»;

3. Установить, что настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения начиная с 01.03.2021 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в периодическом средстве массовой информации «Бахтайский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального образования «Аларский район» на странице муниципального образования «Бахтай» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай» Машонову Татьяну Сергеевну.

Глава муниципального образования «Бахтай»

В.П.Бальбурова

Приложение

к постановлению главы

МО «Бахтай»

 от 18.03.2021 г. № 17

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения**

**культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай», в отношении которого администрация МО «Бахтай» является главным распорядителем бюджетных средств**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай», в отношении которых администрация муниципального образования «Бахтай» является учредителем (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 №583 (ред. от 19.01.2019) «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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года №131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее – Закон), приказом министерства культуры и архивов Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 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», приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 12.03.2019 г. № 56-8-мпр «О внесении изменений в Приложение к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», и определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай», в отношении которых администрация муниципального образования «Бахтай» является учредителем (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения 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). Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании услуг.

1.3. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждения определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

1.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, за исключением работников администрации учреждения, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением должностей работников администрации учреждения, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

1.6. Трудовые договоры заключаются с работниками и с руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

1.7. Виды компенсационных выплат работникам учреждений определены главой 4 настоящего положения.

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

Размеры компенсационных выплат работникам учреждений определяются в процентах к окладам (должностным окладам).

1.8. Виды, размеры (минимальные размеры), порядок и условия выплат стимулирующих выплат работникам учреждений определены главой 2 и 5 настоящего Положения.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего Положения и локальными актами учреждения.

1.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются учредителем на основании утвержденных показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за данный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала:

1.11.1 Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации учреждения (руководители, заместители руководителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации учреждения), устанавливается от 1 до 5.

Средняя заработная плата работников администрации учреждения и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются 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».

1.11.2. Предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения не более 40 процентов.

1.12. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.14. Индексация заработной платы работников учреждения определяется нормативным правовым актом учредителя.

1.15. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.16. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Глава 2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты, а также определенные стимулирующие выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.4.1. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

2.4.2. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

– доплаты и надбавки за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда);

– доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

2.4.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную и переменную части.

К гарантированной части относятся следующие стимулирующие выплаты:

– повышающий коэффициент за профессиональное мастерство;

– надбавка за качество выполняемых работ;

– надбавка за выслугу лет;

– повышающий коэффициент по занимаемой должности.

К переменной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от эффективности деятельности подразделения, конкретного сотрудника;

– премии.

2.5. Размер стимулирующих выплат, даже если срок действия надбавки еще не окончен, может быть изменен в связи с наступлением веских причин, таких как урезание дотаций, финансирования.

Глава 3. Должностной оклад

3.1. Размер должностного оклада сотрудника устанавливается в трудовом договоре.

3.2.Оклады творческих работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570.

Установленные в учреждении оклады приведены в приложении 1.

Глава 4. Компенсационные выплаты

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

4.1.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством. Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится;

4.1.2. 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;

4.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие 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 сверхурочную работу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.4. За работу в сельской местности:

- за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

4.2. За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:

– за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;

– за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99, 152 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни сотрудникам с повременной оплатой труда оплачивается сверх оклада в размере не менее:

– 100 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– 200 процентов часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113, 153 Трудового кодекса РФ.

4.4. В настоящем положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра.

За работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 20 процентов оклада за каждый полный час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда сотрудника учреждения за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой сотруднику.

4.5. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 4.1.2. главы 4 настоящего Положения.

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

Глава 5. Стимулирующие выплаты

5.1. Гарантированная часть стимулирующих выплат:

5.1.1. В соответствии с настоящим разделом, локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждения.

V

Устанавливаются следующие виды гарантированной части стимулирующих выплат:

– повышающий коэффициент за профессиональное мастерство;

– надбавка за качество выполняемых работ;

– надбавка за выслугу лет;

– повышающий коэффициент по занимаемой должности.

5.1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) с учетом требований настоящего Положения. Размер выплат гарантированной части устанавливается на календарный год на основании приказа руководителя учреждения, который издается в течение первых пяти рабочих дней календарного года. В приказе в отношении каждого сотрудника указываются:

– основания (критерии) для установления повышающего коэффициента;

– величина повышающего коэффициента в процентах.

5.1.3. Приказ руководителя учреждения об установлении повышающих коэффициентов издается на основании представлений комиссии по стимулирующим выплатам.

5.1.4. При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) повышающих коэффициентов стимулирующих выплат, руководитель учреждения издает дополнительный приказ, в котором указываются:

– основания (критерии) для установления (увеличения) сотруднику повышающих коэффициентов в процентах и его величина;

– основания для снятия (уменьшения) процентов выплат (несоблюдение работником правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины, опоздания, недобросовестного исполнения обязанностей и прочее).

5.1.5. Повышающий коэффициент за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущей категории – 20 процентов;

– высшей категории – 15 процентов;

– первой категории – 10 процентов;

– второй категории – 5 процентов.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении других стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.1.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование (кроме работников творческих профессий) в следующих размерах:

– главный – 25 процентов;

– ведущий – 20 процентов;

– высшей категории – 15 процентов;

– первой категории – 10 процентов;

– второй категории – 5 процентов;

– третьей категории – 3 процента.

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.

5.1.7. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

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

– до 15 процентов – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

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

– до 25 процентов – 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 процентов – 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;

- до 20 процентов - за почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

5.1.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается следующим работникам:

1) выплата в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев в следующих размерах:

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

– 10 процентов – при выслуге лет от 3 до 5 лет;

– 15 процентов – при выслуге лет свыше 5 лет.

2) выплата молодым специалистам – в размере 5 процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), за стаж работы в соответствующем учреждении, который составляет менее трех лет.

5.2. Переменная часть стимулирующих выплат:

5.2.1. В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) учреждения, подразделения, каждого сотрудника могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ.

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

1) выплата работникам учреждения, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа, за репетиционную нагрузку – в размере от 5 до 25 процентов;

2) выплата за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные целевые программы - в размере от 10 до 20 процентов;

3) выплата за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями: за работу по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного муниципального задания учреждения - в размере от 10 до 20 процентов;

4) выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств - в размере от 10 до 30 процентов;

5) выплата за особые творческие достижения и успехи (за подготовку призеров и победителей районных, региональных, всероссийский и международных конкурсов, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства) – от 20 до 40 процентов;

6) выплата за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств - в размере от 10 до 30 процентов;

7) выплата за сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, обращениям граждан, 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 от 10 до 20 процентов;

8) выплата за работу с муниципальными образованиями Иркутской области, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных библиотек и культурно-досуговых учреждений, проведении конкурсных мероприятий, гастролей и выставок в муниципальных образованиях Иркутской области не менее трех раз в год - в размере от 10 до 50 процентов;

9) выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, 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 - в размере от 10 до 50 процентов;

10) 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 от 10 до 20 процентов;

11) выплата работникам учреждений за выполнение педагогической работы по поручению руководителя учреждения, руководителя, в непосредственном подчинении которого находится работник, а также в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения (за руководство коллективами, заведование кабинетами, отделениями, комиссиями, методическое обеспечение образовательного процесса, организацию и оказание методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся (членов кружков), работу по проведению родительских собраний, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися (членами кружков), участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, экскурсиях, других формах учебной деятельности) - в размере от 5 до 25 процентов;

12) выплата за похвальные отзывы о работнике со стороны потребителей услуг учреждения – от 5 до 10 процентов;

13) выплата за высокое профессиональное мастерство с учетом фактической нагрузки в репертуаре – от 10 до 20 процентов;

14) выплата за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения – от 10 до 20 процентов;

15) выплата за выполнение заданий особой важности и сложности – от 10 до 20 процентов;

16) выплата за систематической выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания - от 10 до 20 процентов;

17) выплата за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации);

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с подпунктами 1 - 17 настоящего пункта, не должен превышать 150 процентов к окладу (должностному окладу).

5.2.3. Выплаты, предусмотренные абзацем 5 подпункта 5.2.2. устанавливаются на срок три последовательных календарных месяца, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

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

Глава 6. Установление стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

6.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников администрации учреждения (директор, заместитель директора), с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

2) рекомендаций комиссии по стимулирующим выплатам, созданной в учреждении (далее - комиссия), если иное не установлено настоящим Положением, на основании предоставленных отчетов по выполнению показателей эффективности работы сотрудника за отчетный период (месяц, квартал, год). К отчетности прилагаются документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника (при наличии).

6.2. Премирование работника производится по итогам работы за месяц, квартал и год. Надбавка устанавливается ежемесячно в процентах к окладу в зависимости от количества заработанных сотрудником категорий выплат.

6.3. При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

6.4. Надбавка не суммируется и считается равной нулю при следующих обстоятельствах:

1. прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение одного рабочего дня);
2. появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
3. при наличии действующего дисциплинарного взыскания.

6.5. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда с учетом рекомендаций министерства. 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.

6.6. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее - представление) направляется руководителю учреждения комиссией по стимулирующим выплатам, с учетом установленных настоящей главой требований.

6.7. 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, фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

6.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения, за исключением работников администрации учреждения, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Глава 7. Особенности установления заработной платы работникам администрации учреждения

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется учредителем в заключаемом с ним трудовом договоре в порядке, установленном постановлением администрации муниципального образования «Бахтай» от 18.03.2021 г. № 18 «Об утверждении Порядка определения размера должностного оклада директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай» .

7.2. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения определяется в заключаемом с ним трудовом договоре в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

 Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

7.3. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются с учетом:

1) размера должностного оклада руководителя учреждения;

2) выполнения количественных и качественных показателей муниципального задания учреждения в предыдущем году;

3) стажа работы в учреждении.

7.4. Размеры компенсационных выплат работникам администрации учреждения указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

7.5. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются учредителем на основании утвержденных показателей эффективности деятельности учреждений, по итогам работы за месяц в процентах к должностному окладу.

7.6. Условием установления стимулирующих выплат руководителям 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.

7.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностным окладам, а также представлений, направленных руководителю учреждения в соответствии с п. 6.5, 6.6 главы 6 настоящего Положения.

Глава 8. Иные вопросы оплаты труда

8.1. Для педагогических работников учреждения, за исключением руководителя учреждения и заместителя руководителя учреждения, устанавливаются следующие особенности определения должностных окладов и расчета заработной платы:

1. ставка заработной платы в месяц за норму часов педагогической работы определяется путем сложения должностного оклада педагогического работника, определенного в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, и стимулирующих выплат;
2. норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется в соответствии с приложением 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601).

Время выполнения другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями педагогического работника, включая методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу, работу по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, определяется в соответствии с пунктом 2.3 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в пределах продолжительности рабочего времени педагогических работников, установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

3) норма часов педагогической работы в месяц работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) в неделю, определяется в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»;

4) оплата учебной (преподавательской) работы, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, осуществляется в порядке, установленном примечанием 4 к приложению 1 приказа № 1601.

Глава 9. Начисление и выплата заработной платы

 9.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

9.3. Табели учета рабочего времени заполняет и подписывает директор учреждения.

9.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

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

9.6. Заработная плата выплачивается сотрудникам путем перечисления на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

9.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

9.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц:

– за фактически отработанную первую половину месяца – 15 числа текущего месяца;

– окончательный расчет за фактически отработанный месяц – 30/31 числа месяца.

9.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

9.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

9.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

9.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

9.15. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

9.17. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

Глава 10. Ответственность работодателя

10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 10 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

Глава 11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.

11.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального

бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр»

муниципального образования «Бахтай», в отношении которых

администрация МО «Бахтай» является учредителем утвержденному постановлением

главы администрации МО «Бахтай»

от 18.03.2021 г. № 17

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай», в отношении которых администрация МО «Бахтай» является учредителем**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570

|  |
| --- |
| *Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»* |
| Культорганизатор | 7500 |
| *Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»* |
| Звукооператор | 8619 |
| *Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»* |
| Заведующий библиотекой | 9838 |
| Заведующий клубом |

Приложение 2

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры «Информационно-культурный центр»

муниципального образования «Бахтай», в отношении

которых администрация МО «Бахтай» является

учредителем, утвержденному постановлением

главы администрации МО «Бахтай»

от 18.03.2021 г. № 17

Перечни должностей работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Бахтай», в отношении которых администрация МО «Бахтай» является учредителем, относимых к основному персоналу

1. Перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа:

2.1. Руководители:

- заведующий библиотекой;

- заведующий клубом.

2.2. Специалисты:

- звукооператор;

- культорганизатор.