**11.06.2024 г.№27-П**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**АЛАРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ЗАБИТУЙ»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ **МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ИНФОРМАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР»**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЗАБИТУЙ»**

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 оплаты работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области», «О дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений МО «Забитуй», руководствуясь Уставом муниципального образования «Забитуй», администрация муниципального образования «Забитуй»

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Информационно-культурный центр муниципального образования «Забитуй (Приложение 1).

2.Признать утратившим силу постановление главы муниципального образования «Забитуй» от 29.06.2021 г №45-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Забитуй».

3.Опубликовать настоящее постановление в информационном печатном издании «Забитуйский вестник» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования «Забитуй» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.Распространить действие настоящего постановления на правоотношения, возникшие с 01.05.2024 года.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника финансового отдела Баргуеву Светлану Нургалиевну.

Глава муниципального образования «Забитуй» С.П.Павленко

Приложение 1

к постановлению администрации

 муниципального образования «Забитуй»

 от 11.06.2024 г.№27-П

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ИНФОРМАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЗАБИТУЙ».**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Муниципального образования «Забитуй», в отношении которых Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Информационно-культурный центр» МО «Забитуй» является главным распорядителем бюджетных средств (далее - Положение), 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 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 муниципальных учреждений муниципального образования «Забитуй», в отношении которых Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Информационно-культурный центр» МО «Забитуй» является главным распорядителем бюджетных средств (далее - учреждения).

2. Система оплаты труда работников (далее-работники) учреждений 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 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 учреждений определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений 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.

4. Трудовые договоры заключаются с работниками и с руководителями учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

5. Виды компенсационных выплат работникам учреждений определены главой 2 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).

6. Виды, размеры (минимальные размеры), порядок и условия выплат стимулирующих выплат работникам учреждений определены главой 3 и 5 настоящего Положения.

7. Обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждений определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства и локальными актами учреждения.

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.

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

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

9. 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.

10. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом Муниципального образования «Забитуй» на соответствующий финансовый год.

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

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».

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

12. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений 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.

13. Заработная плата работникам учреждений 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.

14. Индексация заработной платы работников учреждений определяется нормативным правовым актом учредителя.

Глава 2. Компенсационные выплаты

15. 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:

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

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

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, 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, 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) за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

16. 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 2 пункта 15 настоящего Положения.

17. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. 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.

19. 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.

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

21. 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.

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

Глава 3. Стимулирующие выплаты

23. В соответствии с настоящим разделом, локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением работников администрации учреждения (далее по тексту раздела - работники учреждений), если иное не установлено настоящим Положением.

V

Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за стаж непрерывной работы;

3) за качество выполняемых работ;

24. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений в процентах к окладам (должностным окладам) с учетом требований настоящего Положения.

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

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

2) выплата работникам учреждений, должности которых включены в приложение 2 к настоящему Положению, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения - в размере от 10 до 50 процентов;

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

4) 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;

5) выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений: 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;

 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;

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с подпунктами 1 - 11 настоящего пункта, не должен превышать 100 процентов к окладу (должностному окладу).

26. К стимулирующим выплатам за стаж непрерывной работы относятся следующие категории выплат:

1) выплата за непрерывный стаж работы – в размере 15 процентов.

В период, дающий работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды его работы в учреждениях не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд;

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 которых составляет менее трех лет.

27. 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 более 10 процентов;

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 более 20 процентов;

за работу в учреждениях - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих конкурсный характер) в области культуры и искусства - в размере не более 10 процентов;

имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области - в размере не более 20 процентов;

награжденным наградами Иркутской области - в размере не более 20 процентов;

имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не более 20 процентов.

Выплаты, предусмотренные абзацами вторым - пятым настоящего подпункта устанавливаются на срок 12 последовательных календарных месяцев, 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.

При наличии оснований для назначения работнику учреждения выплат, предусмотренных абзацами третьим и четвертым настоящего подпункта, надбавка работнику учреждения устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

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

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с настоящим подпунктом не должен превышать 100 процентов к окладу (должностному окладу).

Глава 4. Установление стимулирующих выплат

28. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением работников администрации учреждения (директор, заместитель директора), с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

2) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении (далее - комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

29. Порядок установления стимулирующих выплат работникам администрации учреждения устанавливается главой 5 настоящего Положения.

30. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно 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.

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

32. 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.

33. 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 5. Особенности установления заработной платы

работникам администрации учреждения

34. Должностной оклад руководителя учреждения определяется учредителем в заключаемом с ним трудовом договоре в порядке, установленном постановлением главы Муниципального образования «Забитуй» от 28.02.2022 г. №11-П «Об утверждении Порядка определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения Муниципального образования «Забитуй», в отношении которого Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Информационно-культурный центр» МО «Забитуй» является главным распорядителем бюджетных средств».

35. Размеры должностных окладов работников администрации учреждения указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат работникам администрации учреждения указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

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

37. 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.

Приложение 2

к постановлению администрации муниципального образования «Забитуй»

 от 11.06.2024 г.№27-П

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)

работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального

образования «Забитуй».

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Делопроизводитель | 5913 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |

3. 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 | 6521 |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам |
| Аккомпаниатор |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Библиотекарь | 8619 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу |
| Специалист по фольклору |
| Звукооператор |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | 9838 |
| Главный библиотекарь |
| Культорганизатор |
| Режиссер массовых представлении |
| Руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного народного творчества, клуба по интересам |

4. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5913 |
| Уборщик служебных помещений |
|  |

Приложение 3

к постановлению администрации муниципального образования «Забитуй»

 от 11.06.2024 г. № 27-П

Перечень должностей работников Муниципального бюджетного учреждения культуры « Информационно-культурный центр»

муниципального образования «Забитуй».

Перечень должностей работников библиотек, учреждений клубного типа:

 Директор МБУК «ИКЦ»

Заведующий СДК

Культорганизатор

Заведующий библиотекой

Руководитель кружка, клуба по интересам, любительского объединения.

Приложение

к постановлению администрации муниципального образования «Забитуй»

 от 11.06.2024 г. № 27-П

ПОЛОЖЕНИЕ

 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ИХ РАБОТНИКОВ»

1. Данное положение разработано в целях совершенствования труда работников МБУК ИКЦ МО «Забитуй» в соответствии с положением об оплате труда МБУК ИКЦ МО «Забитуй».

Стимулирующие выплаты – это выплаты сверх установленного должностного оклада, которые стимулируют работников к достижению более высоких профессиональных показателей, повышению профессионального мастерства и производительности труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между всеми категориями работников (специалисты) включая директора МБУК «ИКЦ» комиссией учреждения. Основанием для стимулирования работников являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев оценки результативности качества их профессиональной деятельности.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера (Приложение) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в муниципальном бюджетном учреждении, находящемся в ведении администрации муниципального образования «Забитуй»:

- ежемесячное денежное поощрение;

- единовременное поощрение;

- выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утверждёнными показателями.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального бюджетного учреждения.

3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу без учета повышающих коэффициентов.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю и работникам МБУК ИКЦ МО «Забитуй» утверждаются приказом **руководителя учреждения на основании решения комиссии по выплате стимулирующих.**

5. Ежемесячное денежное поощрение выплачивается работникам учреждения за высокий уровень исполнения своих должностных обязанностей, в целях стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников, повышения качества и результатов трудовой деятельности работников в учреждениях культуры.

5.1. Каждый работник поощряется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

5.2. Денежное поощрение работников может производиться ежемесячно.

5.3*.* Денежное поощрение распределяется созданной в учреждении комиссией.

5.4*.* Денежное поощрение не выплачивается за время нахождения работника в отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

5.5*.* Право на денежное поощрение утрачивается у работников, в отношении которого применены меры дисциплинарного взыскания.

5.6*.* Денежное поощрение начисляется только за фактически отработанное время.

6. Единовременные выплаты производятся в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, ответственном подходе к решению возложенных на работника задач, своевременном и добросовестном исполнении порученных обязанностей и повышения уровня ответственности за свою выполняемую работу.

6.1. Единовременные выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах фонда заработной платы на основании согласованного с руководителем решения трудового коллектива, при условиях:

- выполнения больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом;

- качественного выполнения работ, особо важных заданий, не связанных со своей профессиональной деятельностью, но необходимых учреждению (ремонт кабинета, участие в ремонте других помещений и фасада здания, стирка костюмов, штор, изготовление сценических костюмов и реквизита, участие в разработке концепций, программ, проектов для учреждения и др.);

- безупречной и эффективной работы, качественного выполнения своих функциональных обязанностей.

Также единовременно могут производиться выплаты по следующим основаниям:

- юбилейные даты (50, 55, 60 лет со дня рождения);

- регистрация брака;

- рождение ребенка;

- смерть близких родственников;

- утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления;

- в случае нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни.

7. Выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утверждёнными показателями производятся с целью усиления мотивации труда работников, повышения их заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения качества предоставляемых муниципальных услуг.

7.1. Выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утверждёнными показателями устанавливаются работникам с учётом выполнения ими показателей эффективности деятельности, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения, разработанными на основе перечня показателей, утверждённого приказом руководителя и отражёнными в трудовых договорах (эффективных контрактах).

7.2*.* Установление выплат за эффективность деятельности в соответствии с утверждёнными показателями в учреждении производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, которая ежемесячно рассматривает предоставленные работниками оценочные листы.

7.3*.* В полномочия комиссии входят: компетентный анализ и оценка представленных работником документов; расчёт оценочных процентов (баллов) в соответствии с установленными показателями; ведение и подписание протокола заседания.

7.4*.* Итоги заседания комиссии доводятся до сведения работников учреждения.

7.5*.* На основании результатов протокола, вынесенных комиссией, руководитель учреждения издаёт приказ.

8. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

8.1. Стимулирующая надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание  | Понижающий процент |
| 1 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 15% |
| 2 | Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности | 10% |
| 3 | Неисполнение распоряжений и приказов руководителя, наличие замечаний и нареканий  | 10% |
| 4 | Обоснованные жалобы посетителей – получателей муниципальной услуги | 10% |
| 5 | Детский травматизм по вине работника | 10% |
| 6 | Халатное отношение к сохранности материально-технической базы | 10% |
| 7 | Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Учреждения | 10% |
| 8 | Наличие больничного листа (1 больничный) | 5% |
| 9 | Иные обоснованные причины | 5-10% |

*9*. Порядок действия Положения

9.1. Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.05.2024 года.

9.2. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения по согласованию с трудовым коллективом, учредителем учреждения.

9.3. В случае возникновения конфликтных ситуаций по работе Комиссии, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам.