Российская Федерация

Иркутская область

Заларинский район

Хор-Тагнинское муниципальное образование

ДУМА муниципального образования

Р Е Ш Е Н И Е

От 28.02.2018 г. № 6\3 с. Хор-Тагна

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Хор-Тагнинский центр культурно-досуговой и информационной деятельности», финансируемого из бюджета Хор-Тагнинского муниципального образования» (в новой редакции)**

Руководствуясь Федеральным Законом от 16.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009г. №339/118-пп (с изменениями) «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличной от единой тарифной сетки», Приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области №22-мпр от 28.04.2017г. (с изменениями от 24.05.2017г. № 28-мпр), Уставом Муниципального бюджетного учреждения культуры «Хор-Тагнинский центр культурно-досуговой и информационной деятельности», Уставом Хор-Тагнинского муниципального образования, Дума Хор-Тагнинского муниципального образования

**РЕШИЛА:**

1.Утвердить Настоящее Положение об оплате труда руководителя и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Хор-Тагнинский центр культурно-досуговой и информационной деятельности», финансируемого из бюджета Хор-Тагнинского муниципального образования» (в новой редакции)

2. Решение Думы Хор-Тагнинского муниципального образования от 28.02.2014 № 18/59 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Хор-Тагнинский центр культурно-досуговой и информационной деятельности», финансируемого из бюджета Хор-Тагнинского муниципального образования, отличной от единой тарифной сетки» считать утратившим силу.

3. Опубликовать настоящее решение в информационном листке и разместить на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.Настоящее решение вступает в силу 1 февраля 2018 года.

5.Контроль за исполнением настоящего решения возложить на Директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Хор-Тагнинский центр культурно-досуговой и информационной деятельности» Картошкину Светлану Николаевну

Председатель Думы,

Глава Хор-Тагнинского муниципального образования С.С.Ненахов

Утверждено

решением Думы Хор-Тагнинского

муниципального образования

от 28.02.2018 года № 6\3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**«ХОР-ТАГНИНСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ И ИНФОРМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ», ФИНАНСИРУЕМОГО ИЗ БЮДЖЕТА ХОР-ТАГНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**(В НОВОЙ РЕДАКЦИИ)**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1 Настоящее положение, (далее – Положение), об оплате труда руководителя и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Хор- Тагнинский центр культурно-досуговой и информационной деятельности», (далее – Учреждение) функции и полномочия учредителя которого осуществляет казенное учреждение Администрация Хор-Тагнинского муниципального образования (далее – Учредитель) 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 «22-мпр от 28.04.2017г. (с изменениями от 24.05.2017г. № 28-мпр)

2. В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

локальные акты об оплате труда – локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда руководителей и работников учреждения (положения, распоряжения, решения);

руководитель учреждения – директор МБУК «Хор- Тагнинский ЦКД и ИД»;

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

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

3. Система оплаты труда работников 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) и систему премирования.

Система оплаты труда работников учреждения 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 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.

Заработная плата работника учреждения – 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. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей и работников учреждения, за исключением руководителя 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 руководителя учреждения, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

5. Трудовые договоры с работниками учреждений, заключаются на основе примерной формы 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 договоры с руководителями учреждений 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, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Хор-Тагнинского муниципального образования.

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

7. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за руководителя учреждения, определены пунктом 31 главы 3 настоящего Положения.

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

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

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются администрацией Хор-Тагнинского муниципального образования, на основании утвержденных ею показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры.

10. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения 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.

11. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с настоящим Положением включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы.

12. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, без учёта районного коэффициента и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

13. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных

ассигнований на соответствующий финансовый год.

14. 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.

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

1) размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) устанавливается в кратности 6 к 1. Средняя заработная плата руководителя учреждения и средняя заработная плата 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» 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 и главных бухгалтеров для размещения ее на сайте министерства культуры и архивов Иркутской области и проверки указанной информации».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы руководителя учреждения размещается в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Хор-Тагнинского муниципального образования;

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

3) предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения основного персонала учреждения, формируемого за счет всех

источников финансового обеспечения – не более 40 процентов

16. Заработная плата руководителей и работников учреждения (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 учреждения до изменения систем (условий) оплаты работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

17. Заработная плата руководителю и работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

18. 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**

19. Руководителю и работникам учреждения 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, роботе 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.

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

1) выплаты руководителям и работникам, 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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в Южных районах Иркутской области в соответствии со стаей 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:

За работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

21. Размеры компенсационных выплат руководителям и работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 20 настоящего Положения.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

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

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

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

**Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

**30. В соответствии с настоящим разделом локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением руководителя учреждения (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 стаж непрерывный работы;

3) за качество выполняемых работ;

4) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

32. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах (в коэффициентах) к 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 согласно приложения 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа за репетиционную нагрузку – в размере до 10 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 до 10 процентов;

3) выплата за организацию и проведение мероприятий – в размере до 50 процентов;

4) 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 до 10 процентов;

5) 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, сценическо – постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств – в размере до 20 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 до 10 процентов;

7) 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 до 10 процентов;

8) выплата за работу с муниципальными образованиями Заларинского района, 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 Заларинского района не менее трех раз в год – в размере до 20 процентов;

9) 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 до 20 процентов;

**32. К стимулирующим выплатам за стаж непрерывный работы, за выслугу лет относятся следующие категории выплат:**

1) выплаты за стаж непрерывный работы в учреждении установить в следующем размере:

При стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%;

При стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

При стаже работы свыше 5 лет – 15%.

Стажем непрерывной работы считается период работы в учреждении на условиях трудового договора, заключенного по основному месту работы, не менее одного года, в течении которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

2) выплата молодым специалистам – в размере не менее 10 процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (средне профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

**33. 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 до 50 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 до 100 процентов;

3) 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 до 100 процентов;

Имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области – в размере 50 процентов;

Награжденным наградами Иркутской области – в размере до 25 процентов;

Имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией – в размере до 25 процентов.

Выплаты, предусмотренные абзацами первым – пятым настоящего подпункта устанавливается 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 вторым и третьим настоящего подпункта, надбавка работнику учреждения устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

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

**34**. **К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся следующие выплаты:**

1) выплаты работникам учреждений за почетные звания:

«Народный артист СССР», «Народный артист РСФСР», «Народный художник СССР» «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 50 процентов;

2) выплаты работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, - в размере не менее 100 процентов;

3) 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 менее 50 процентов;

Наградами: ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства – в размере не менее 100 процентов;

Поощрения министерством – в размере не менее 50 процентов.

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

4) 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 по видам экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»:

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;

5) за степень сложности выполняемых работ – в размере до 15 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;

6) за степень важности выполняемых работ – в размере до 15 процентов.

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

7) за степень самостоятельности выполняемых работ – в размере от 10 процентов;

Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения;

**35. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:**

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Премия по итогам работы начисляется при выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение № 3);

36. Условием премирования работников учреждений за работу в

календарном периоде (месяц или квартал, год) 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.

37. Основанием выплаты премии по итогам работы за полугодие 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**

**38. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, с учетом:**

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения (согласно Приложения 3);

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

39. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается главой 5 настоящего Положения.

40. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате.

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.

41. Решение по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее – решение) направляется руководителю учреждения.

42. Решение 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, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

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

Размеры премиальных выплат работникам по итогам работы учреждения, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии

по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и 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 руководителя учреждения.**

44. Должностные оклады руководителя учреждения определяются учредителем в заключаемым с ним трудовым договором, с учетом распоряжения главы Администрации Хор-Тагнинского муниципального образования.

45. Размер должностного оклада руководителя учреждения указываются в заключаемом с ним трудовом договоре.

Размеры компенсационных выплат руководителю учреждения указываются в заключаемом с ним трудовом договоре, в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

46. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных администрацией Хор-Тагнинского муниципального образования, показателей эффективности деятельности руководителей учреждений культуры (Приложение 4), в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

47. 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, за который осуществляется премирование.

48. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения

определяются решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат не позднее 25 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период.

49. Протоколы комиссии по стимулирующим выплатам должны содержать информацию:

1) о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 49 настоящего Положения;

2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений;

3) о рекомендуемом размере стимулирующих выплат.

**Глава 6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

50. Материальная помощь работникам (за исключением руководителя учреждения) 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 руководителей и работников,

МБУК «Хор-Тагнинский ЦКД и ИД», финансируемого

из бюджета Хор-Тагнинского муниципального образования

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры, функции и полномочия учредителя которого осуществляет казённое учреждение Администрация**

**Хор-Тагнинского муниципального образования**

**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»** | |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам | **5928** |
| Аккомпаниатор | **5928** |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и искусства и кинематографии, ведущего звена»** | |
| Библиотекарь | **6812** |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | |
| Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самостоятельного искусства, клуба по интересам | **7776** |

Приложение 2

к Положению об оплате труда руководителей и работников,

МБУК «Хор-Тагнинский ЦКД и ИД», финансируемого

из бюджета Хор-Тагнинского муниципального образования

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры, функции и полномочия**

**учредителя, которого осуществляет казённое учреждение**

**Администрация Хор-Тагнинского муниципального образования**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ВИДУ**

**ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПРОЧИХ**

**КОММУНАЛЬНЫХ, СОЦИАЛЬНЫХ И ПЕРСОНАЛЬНЫХ УСЛУГ»**

1. Прочая деятельность в области культуры

Библиотекарь

2. Прочая зрелищно – развлекательная деятельность

Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии,

коллектива самостоятельного искусства, клуба по интересам

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам

Приложение 3

к Положению об оплате труда руководителей и работников,

МБУК «Хор-Тагнинский ЦКД и ИД», финансируемого

из бюджета Хор-Тагнинского муниципального образования

**Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения МБУК «Хор-Тагнинский ЦКД и ИД».**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели эффективности деятельности заместителей руководителей** | **Критерий оценки**  **эффективности показателя** | **Баллы по показателю** | **Форма отчетности,**  **содержащая**  **информацию о**  **выполнении**  **показателя** | **Периодичность**  **предоставления**  **отчетов** |
| 1 | Отсутствие замечаний со стороны директора учреждения по функциональным обязанностям и должностным инструкциям | Да/нет | До 20 % | Жалоба, приказ | 1 раз в год |
| 2 | Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и должностные инструкции | Да/нет | До 100% | Постановления, приказы, акты, поручения | 1 раз в год |
| 3 | Привлечение, дежурство для обеспечения проведения массовых мероприятий | Да/нет | До 10% | Отчет за год | 1 раз в год |
| 4 | Увеличение (сохранение) числа посетителей (для библиотеки) или участников клубных формирований (для руководителей) | Да/нет | До 50 % | Статистический отчет 7-НК | 1 раз в год |
| 5 | Прохождение работника в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации | Да/нет | До 50 % | Сертификат, свидетельство | 1 раз в год |
| 6 | Отсутствие обоснованных письменных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг | Да/нет | До 30% | Жалоба, книга жалоб и предложений | 1 раз в год |
| 7 | Организация и проведение работниками мероприятий, повышающих имидж Учреждения | Да/нет | До 100% | Отчет за год | 1 раз в год |
| 8 | За результативное участие в мероприятиях районного, зонального, областного, регионального, всероссийского, международного уровней | Да/нет | До 100% | Грамоты, благодарности, дипломы | 1 раз в год |
| 9 | За подготовку и участие посетителей библиотеки или участников клубных формирований во всероссийских, областных, региональных конкурсах, проектах, программах, смотрах, показах | Да/нет | До 100% | Грамоты, благодарности, дипломы | 1 раз в год |
| 10 | Личное участие работников в мероприятиях, конкурсах, акциях Владимирского МО | Да/нет | До 50 % | Отчет за год | 1 раз в год |
| 11 | За расширение сферы деятельности, объема выполненных работ и самостоятельное проявление инициативы | Да/нет | До 30 % | Отчет за год | 1 раз в год |
| 12 | За качественную подготовку и проведение плановых и внеплановых мероприятий | Да/нет | До 50 % | Наличие отзывов, статьи в СМИ или в сети Интернет | 1 раз в год |
| 13 | Организация и проведение гастрольных мероприятий, выставок, акций | Да/нет | До 40 % | Отчет за полугодие | 1 раз в год |

Приложение 4

к Положению об оплате труда руководителей и работников,

МБУК «Хор-Тагнинский ЦКД и ИД», финансируемого

из бюджета Хор-Тагнинского муниципального образования

**Показатели эффективности деятельности руководителя МБУК «Хор-Тагнинский ЦКД и ИД» и критерии оценки эффективности их работы.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели эффективности деятельности руководителей** | **Критерий оценки**  **эффективности показателя** | **Максимальный балл по показателю** | **Форма отчетности,**  **содержащая**  **информацию о**  **выполнении**  **показателя** | **Периодичность**  **предоставления**  **отчетов** |
| **1 группа - показатели по основной деятельности учреждения**  **для руководителей всех видов учреждений культуры** | | | | | |
| 1 | Выполнение и перевыполнение муниципальным учреждением культуры муниципального задания, утвержденного учредителем на текущий год (далее План). | Перевыполнение Плана -8 баллов  Выполнение Плана-6 баллов  Нет - 0 баллов | 8 | Ежемесячный отчет о работе учреждения культуры | Полугодие |
| 2 | Информационная открытость учреждения (наличие и поддержание в актуальном состоянии сайта учреждения и активных страниц в социальных сетях в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в том числе своевременность и полнота размещения на сайте учреждения официальной информации), (да/нет) | Да – 2 балла  Нет - 0 баллов | 2 | Сведения c сайта | Полугодие |
| 3 | Наличие опубликованных статей о деятельности учреждения в СМИ (на официальном сайте, учреждения, администрации), (единиц) | 6 и более – 2 балла  Менее 6 - 0 баллов | 2 | Сведения c сайта, СМИ | Полугодие |
| 4 | Осуществление учреждением инновационной деятельности (наличие экспериментальных проектов и новых мероприятий, программ, методических разработок), (да/нет) | Да – 2 балла  Нет - 0 баллов | 2 | Распоряжение, Приказ учреждения, методические материалы,  Положение, программа и др. | Полугодие |
| 5 | Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставление услуг (выполнение работ), отсутствие замечаний по инженерно-техническому состоянию объекта (ведению журналов учета технического состояния зданий и помещений), (да/нет) | Да – 3 балла  Нет - 0 баллов | 3 | Жалобы | Полугодие |
| 6 | Исполнительская дисциплина руководителя учреждения в том числе:  - соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов об основной деятельности учреждения, обязательных финансовых, бухгалтерских, кадровых форм отчетности, информации по отдельным запросам;  -отсутствие замечаний администрации Хор-Тагнинского муниципального образования по целевому и эффективному использованию бюджетных средств и муниципального имущества, находящегося в ведении учреждения;  -отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения (да/нет) | Соблюдение всех пунктов-  5 баллов;  Соблюдение трех пунктов-  3 балла  Соблюдение двух пунктов-  2 балла  Менее двух пунктов-0 баллов | 5 | Служебные записки, акты проверяющих органов | Полугодие |
| 7 | Проведение мероприятий, гастролей и выставок в сельских поселениях муниципального образования «Заларинский район», (единиц) | Два раза в полугодие – 3 балла  Менее 2 – 0 баллов | 3 | Отчет за полугодие | Полугодие |
| **Итого по 1группе показателей** | | **Х** | **25** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели эффективности деятельности учреждений** | **Критерий оценки**  **эффективности показателя** | **Максимальный балл по показателю** | | **Форма отчетности,**  **содержащая**  **информацию о**  **выполнении**  **показателя** | **Периодичность**  **предоставления**  **отчетов** |
| **2 группа - показатели финансово-хозяйственной деятельности учреждения**  **для руководителей всех видов учреждений культуры** | | | | | | |
| 1 | Привлечение учреждением культуры спонсорской помощи (да/нет) | Да – 5 баллов  Нет - 0 баллов | 5 | Отчет Сведения о численности и з/плате работников  № п-4 | | Полугодие |
| 2 | Выполнение и перевыполнение муниципальным учреждением культуры Плана поступлений от приносящей доход деятельности учреждения за полугодие по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (да/нет) | Перевыполнение Плана -10 баллов  Выполнение Плана-7 баллов  Нет - 0 баллов | 10 | Отчет Объем доходов от приносящей доход деятельности. | | Полугодие |
| 3 | Наличие Концепции развития учреждения, утвержденной Учредителем, (да/нет) | Да -5  Нет-0 | 5 | Концепция развития учреждения, утвержденная Учредителем | | Полугодие |
| 4. | Регулярность размещения информации об учреждении на официальном сайте в сети Интернет  http://hor-tagna.ru/.  , (да/нет) | Да -5  Нет-0 | 5 | Сведения c сайта | | Полугодие |
| **Итого по 2 группе показателей** | | **Х** | **25** |  | |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели эффективности деятельности учреждений** | **Критерий оценки**  **эффективности показателя** | **Максимальный балл по показателю** | **Форма отчетности,**  **содержащая**  **информацию о**  **выполнении**  **показателя** | **Периодичность**  **предоставления**  **отчетов** |
| **3 группа - показатели эффективности работы с кадрами**  **для руководителей всех видов учреждений культуры** | | | | | |
| 1 | Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту РФ | Достижение  показателей, установленных дорожной картой  Нет - 0 баллов | 5 | Отчет Сведения о реализации Плана мероприятий («дорожная карта»), направленных на повышение эффективности сферы культуры муниципального образования,  Форма отчета ЗП-Культура | Полугодие |
| 2 | Доля работников учреждения, имеющих дипломы, сертификаты повышения квалификации и/или прохождении курсов повышения профессионального мастерства, заслуги, награды за участие в профессиональных конкурсах и пр., в общем количестве работников, (%) | 25% и более-5 баллов;  10-24%-3 балла;  Менее 10% - 1 балл | 5 | Копии документов, подтверждающие прохождение повышение квалификации, переподготовки. | Полугодие |
| 3 | Доля стимулирующих выплат в составе общего фонда оплаты труда работников списочного состава за отчетный период, (%) | 30% и более – 5 балла;  20-29% - 3 балла;  10-19% - 2 балл;  Менее 10% - 0 баллов | 5 | Отчет Свод начислений к журналу операции №6 | Полугодие |
| 4 | Количество/доля работников культуры, переведенных на эффективный контракт, (%) | 100%-5 балла;  50% и более 2 балла  Менее 50% - 0 баллов | 5 | Дополнительные соглашения к трудовым договорам, эффективные контракты с вновь прибывшими. | Полугодие |
| 5 | Выполнение положения об оплате труда работников, утвержденного локальным нормативным актом, отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социального характера, (да\нет) | Да  Нет - 0 баллов | 5 | Жалобы | Полугодие |
| 6 | Эффективное участие учреждения (коллективов) в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных и межпоселенческих конкурсах, фестивалях, (да/нет) | Наличие дипломов, грамот лауреата,  Дипломов, грамот I, II, III степени  по итогам конкурсов -3 балла  Участие -2 балла  Нет- 0 баллов | 3 | Грамоты, дипломы, благодарности и пр. | Полугодие |
| **Итого по 3 группе показателей** | | **Х** | **25** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | **Показатели эффективности деятельности учреждений (специфические)** | **Критерий оценки**  **эффективности показателя** | **Максимальный балл по показателю** | **Форма отчетности,**  **содержащая**  **информацию о**  **выполнении**  **показателя** | **Периодичность**  **предоставления**  **отчетов** |
| **4 группа - индивидуальные (специфические)**  **Показатели учреждений культуры клубного типа** | | | | | |
| 1 | Количество участников культурно-досуговых формирований за полугодие, (единиц) | Выполнение Плана-4 баллов  Нет - 0 баллов | 4 | Журнал учета участников клубного формирования | Полугодие |
| 2 | Количество культурно-досуговых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных учреждением (единиц) | Выполнение Плана-5 баллов  Нет - 0 баллов | 5 | Журнал учета культурно-досуговых мероприятий | Полугодие |
| 3 | Количество посетителей культурно-досуговых мероприятий (единиц) | Достижение  показателей, установленных дорожной картой  Нет - 0 баллов | 3 | Журнал учета культурно-досуговых мероприятий  Отчет Сведения о реализации Плана мероприятий («дорожная карта»), направленных на повышение эффективности сферы культуры муниципального образования | Полугодие |
| 4 | Количества посетителей (детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т. п.) мероприятий (выставок, экскурсий и др.), (единиц) | Достижение  показателей, установленных дорожной картой  Нет - 0 баллов | 3 | Журнал учета культурно-досуговых мероприятий  Отчет Сведения о реализации Плана мероприятий («дорожная карта»), направленных на повышение эффективности сферы культуры муниципального образования | Полугодие |
| 5 | Осуществление деятельности на базе учреждения коллективов, имеющих звание «народный» «образцовый», количество коллективов, (единиц) | 2 и более-4балла;  1коллектив-2 балла;  Отсутствие-0 баллов | 4 | Приказ о присвоении(подтверждении) звания | Полугодие |
| 6 | Эффективное участие учреждения (коллективов) в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных и межпоселенческих конкурсах, фестивалях, (да/нет) | Наличие дипломов, грамот лауреата,  Дипломов, грамот I, II, III степени  по итогам конкурсов -3 балла  Участие -2 балла  Нет- 0 баллов | 3 | Грамоты, дипломы, благодарности и пр. | Полугодие |
| 7 | Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации государственных, муниципальных программ, получение грантов, (да/нет) | Наличие подтверждающего документа, о получении по результатам участия субсидии, гранта-3 баллов  Наличие подтверждающего документа об участии учреждения в программе, проекте, конкурсе без получения субсидии, гранта -2 балла  Нет – 0 баллов  Выполнение плана – 3 балла | 3 | Приказ, распоряжение, документ подтверждающий об участии | Год |
| **Итого по 4 группе показателей** | | **Х** | **25** |  |  |