РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ РУБЦОВСКОГО РАЙОНА

АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

\_\_\_\_27.04.2022\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_238\_\_\_\_\_\_\_\_

г.Рубцовск

Об утверждении положения о системе

оплаты труда работников муниципального бюджетного

учреждения культуры «Культурно-информационный центр»

Рубцовского района

## В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Управления Алтайского края по культуре и архивному делу от 31 мая 2018 года № 154 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству культуры Алтайского края»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный центр» Рубцовского района (прилагается).

2. Постановление Администрации района от 17.04.2020 № 177 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Рубцовского района» считать утратившим силу.

3. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2022.

Глава района П.И. Афанасьев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации района

от 27.04.2022 № 238

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры "Культурно-информационный центр" Рубцовского района

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный центр» Рубцовского района (далее – «Положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, регулирует порядок условия оплаты труда и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов);

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления.

Система оплаты труда устанавливает: зависимость величины заработной платы от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда; индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ с учетом системы показателей качества муниципальной услуги, предусмотренных муниципальным заданием.

Фонд оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-информационный центр» Рубцовского района (далее - Учреждение) формируется на календарный год исходя из объема средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам.

Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается постановлением Администрации Рубцовского района (далее – «Учредитель»).

Штатное расписание Учреждения согласовывается с Учредителем, утверждается его руководителем, и включает в себя все должности работников Учреждения, которые должны соответствовать уставным целям Учреждения.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

Оплата труда работников Учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

Оплата труда – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, 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 иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работникам Учреждения производится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основании Приложения № 1 настоящего Положения.

К окладу (должностному окладу) работников могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент для работающих в сельской местности;

персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника Учреждения может устанавливаться с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается директором Учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику Учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

Размер и порядок установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за выслугу лет;

премия по итогам работы;

единовременная (разовая) премия (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Стаж работы | Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах оклада (должностного оклада) | | от 1 года до 5 лет | 10% | | от 5 до 10 лет | 15% | | от 10 до 15 лет | 20% | | более 15 лет | 30% | |
|  |
|  |
|  |

Работникам Учреждения из числа специалистов и руководителей устанавливается надбавка за стаж работы в учреждениях культуры в должностях специалистов и руководителей.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Премирование работников Учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами Учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Распределение премиального фонда осуществляется комиссией по распределению премиального фонда (далее - Комиссия) один раз в месяц по результатам работы за текущий месяц. Состав и численность Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями согласно приложениям 2-5 к настоящему Положению. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;

инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда.

При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель Учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой Учреждения.

Работники, имеющие дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

С учетом условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Размер выплаты компенсационного характера, за исключением оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплаты сверхурочной работы, определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующий процент, установленный руководителем Учреждения в трудовом договоре.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Оплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, №  27, ст. 2878) и включает в себя районные коэффициенты.

Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры оплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом Учреждения.

Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2017, № 25, ст. 3594).

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

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2017, №  25, ст. 3594).

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам Учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда, установленный действующим законодательством РФ (далее – МРОТ). Данные выплаты начисляются после установления заработной платы не ниже МРОТ.

1. Условия выплаты материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти самого работника - в размере 5000 рублей;

- смерти близких родственников работника (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти - в размере 3000 рублей;

- утрате или повреждении жилья в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденных документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами - в размере 3000 рублей.

    Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменных заявлений работников и настоящего Положения.

1. Условия оплаты труда руководителя МБУК «КИЦ»

Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора и состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклад руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные [разделом](consultantplus://offline/ref=9B29EB10D819DACD409291000865DCCF5A1DF47D95134479C475CFB906732932B03EE0C1B8AD187BC46A198BE2A0FBBB497DD0C501FE55164ABA702CEBI) 2 настоящего Положения, доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](consultantplus://offline/ref=9B29EB10D819DACD409291000865DCCF5A1DF47D95134479C475CFB906732932B03EE0C1B8AD187BC46A1B8BE2A0FBBB497DD0C501FE55164ABA702CEBI) настоящего Положения, а также стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 4](consultantplus://offline/ref=9B29EB10D819DACD409291000865DCCF5A1DF47D95134479C475CFB906732932B03EE0C1B8AD187BC46A1580E2A0FBBB497DD0C501FE55164ABA702CEBI) настоящего Положения, устанавливаются при заключении с ним трудового договора по согласованию с Комитетом.

Приложение 1

к положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры "Культурно-

информационный центр" Рубцовского района

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры высшего звена»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Минимальный размер оклада (должностного оклада) |
| 1 | Директор «КИЦ» | 12500 |
| 2 | Заместитель директора по административно-хозяйственной части | 12000 |
| 3 | Заведующая отделом по культурно-досуговой деятельности | 10500 |
| 4 | Заведующая отделом по библиотечной деятельности | 10500 |
| 5 | Методист | 10000 |
| 6 | Звукооператор | 9500 |

2. Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры обособленных подразделений

клубной системы»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Минимальный размер оклада (должностного оклада) |
| 1 | Директор СДК | 10500 |
| 2 | Заведующая СК | 9500 |
| 3 | Заведующая автоклубом | 9500 |
| 4 | Художественный руководитель | 9000 |
| 5 | Хормейстер | 8500 |
| 6 | Балетмейстер | 8500 |
| 7 | Звукооператор | 8000 |
| 8 | Киномеханик | 8000 |
| 9 | Аккомпаниатор | 8500 |

3. Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры обособленных подразделений библиотечной деятельности»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Минимальный размер оклада (должностного оклада) |
| 1 | Заведующая модельной сельской библиотекой | 10500 |
| 2 | Заведующая сельской библиотекой | 9500 |
| 3 | Заведующая детской библиотекой | 10000 |
| 4 | Библиотекарь | 9000 |

4. Группа работников технического персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Минимальный размер оклада (должностного оклада) |
| 1 | Администратор | 9000 |
| 2 | Кассир | 8000 |
| 3 | Контролер | 8000 |

Приложение 2

к положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры "Культурно-

информационный центр" Рубцовского района

КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности работников культурно - досуговой деятельности «Культурно-информационного центра»

Рубцовского района

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий | Размер премии |
| Выполнение утвержденного муниципального задания учреждений культуры. | до 20% |
| Количество проведенных районных мероприятий | до 10% |
| Количество зрителей на районных мероприятиях | до 10% |
| Участие работника в зональных, краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятиях | до 30% |
| Популяризация деятельности Учреждения, регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте Учреждения, СМИ | до 10% |
| Работа над самообразованием, обучением и повышением квалификации. | до 10% |

Приложение 3

к положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры "Культурно-

информационный центр" Рубцовского района

КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности для работников библиотечной деятельности «Культурно-информационного центра» Рубцовского района

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий | Размер премии |
| Выполнение утвержденного муниципального задания учреждений культуры. | до 20% |
| Количество проведенных районных мероприятий | до 10% |
| Количество зрителей на районных мероприятиях | до 10% |
| Участие работника в зональных, краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятиях | до 30% |
| Популяризация деятельности Учреждения, регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте Учреждения, СМИ | до 20% |
| Работа над самообразованием, обучением и повышением квалификации. | до 10% |

Приложение 4

к положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры "Культурно-

информационный центр" Рубцовского района

КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности работников культурно-досуговых учреждений Рубцовского района

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий | Размер премии |
| Количество клубных формирований | до 10% |
| Количество участников в клубных формированиях | до 10% |
| Количество проведенных мероприятий | до 10% |
| Количество зрителей на мероприятиях | до 10% |
| Количество платных мероприятий | до 10% |
| Количество зрителей на платных мероприятиях | до 10% |
| Участие коллективов, работников Учреждения в районных, зональных, краевых, межрегиональных, всероссийских мероприятиях | до 30% |
| Участие в районных онлайн - мероприятиях | до 10% |
| Популяризация деятельности учреждения, регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте Учреждения, СМИ | до 10% |

Приложение 5

к положению о системе оплаты труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры "Культурно-

информационный центр" Рубцовского района

КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности для работников библиотек «Культурно-информационного центра» Рубцовского района

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий | Размер премии |
| Количество зарегистрированных пользователей, в том числе до 14 лет | до 10% |
| Количество физических посещений культурно-массовых мероприятий в библиотеках | до 10% |
| Количество документов, выданных из фонда библиотеки | до 10% |
| Ведение электронного каталога | до 10% |
| Ведение инвентарной и суммарной книги и дневников взрослого и детского отделения. | до 10% |
| Участие коллективов, работников Учреждения в районных, зональных, краевых, межрегиональных, всероссийских мероприятиях | до 30% |
| Участие в районных онлайн - мероприятиях | до 10% |
| Популяризация деятельности Учреждения, регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте Учреждения, СМИ | до 10% |