**Администрация городского поселения «Забайкальское»**

**муниципального района «Забайкальский район»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**пгт. Забайкальск**

**от «26» сентября 2022 г. № 341**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» городского поселения «Забайкальское»**

В соответствии с Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 г. № 964-ЗЗК "Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края", ст. 28 Устава городского поселения «Забайкальское», **постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» городского поселения «Забайкальское»;

2. Настоящее постановление опубликовать (обнародовать) в информационном вестнике «Вести Забайкальска» и на официальном сайте администрации городского поселения «Забайкальское» [www.zabadm.ru](http://www.zabadm.ru)

3. Контроль за исполнение настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава городского поселения**

**«Забайкальское» А.В. Красновский**

Приложение № 1

к Постановлению Администрации

городского поселения «Забайкальское»

№ 341 от «26» сентября 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА» ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «ЗАБАЙКАЛЬСКОЕ»**

***I. Общее положение***

1.1. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального учреждения «Централизованная библиотечная система» городского поселения «Забайкальское» на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

1.2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников «Централизованная библиотечная система» по профессиональным квалификационным группам

1.2.2. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления.

1.23. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

1.2.4. Условия оплаты труда руководителя.

1.2.5. Другие вопросы оплаты труда работников «Централизованная библиотечная система».

1.3.Учреждение в пределах ассигнований, выделенных на оплату труда, самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и максимальных размеров повышающих коэффициентов и процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой до введение новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, включая доходы от платных услуг учреждения, и утверждается Главой городского поселения «Забайкальское».

Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения культуры утверждается администрацией городского поселения «Забайкальское» и может быть уменьшен только при условии уменьшения, в соответствии с муниципальным заданием, объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

***II. Порядок и условия оплаты труда.***

2.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливается на основе требований профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работникам учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению

- повышающий коэффициент к окладу за наличие ученной степени, почетного звания, название которого начинается со слова «заслуженный», «народный».

Решение о введении соответствующих норм принимаются учреждением с учетом обеспечения указанных финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении новых стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

2.3. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются:

2.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 2,0.

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работника учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента не должны превышать – 0,25.

2.3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности работников, предусматривающие должностное категорирование (либо предусмотренное ПКГ по отрасли и межотраслевым должностям). Размеры повышающих коэффициентов по должностям работников не должны превышать – 0,25.

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за наличие учёной степени, почётного звания, название которого начинается со слова «заслуженный», «народный» устанавливается и имеет непосредственное отношение к выполнению трудовой функции:

0,05 – работникам учреждений, имеющим почётное звание профессиональных работников (области, края);

0,10 – имеющим учёную степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, почётное звание, название которых начинается со слова «Заслуженный» по профилю деятельности;

0,20 – имеющим учёную степень доктора наук, почётные звания, названия которых начинается со слова «Народный» по профилю деятельности.

Работникам учреждений, имеющим два и более почётных звания, данный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника; работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, повышающий коэффициент устанавливается по каждому основанию.

2.3.5. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам учреждения культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям за исключением руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении от руководителя учреждения. Размер повышающего коэффициента – 0,20.

2.3.6. Повышающий коэффициент:

- молодым специалистом в размере 0,20 устанавливается на срок до трёх лет;

- библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической работе устанавливается в размерах : за знание одного языка – 0,10, за знание двух языков – 0,15;

- за классность водителям устанавливается в размерах: 2- класс-0,10; 1 класс- 0,25.

2.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за специфику;

- премиальные выплаты по итогам работы, единовременные выплаты.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

Специалистам и иным работникам, подчинённых заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

2.4.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы устанавливается работникам учреждения зависимо от их фактической загрузки.

Показатели оценки интенсивности и высоких качественных результатов работы закрепляется в Положении об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Размер – в пределах 50 процентов оклада.

2.4.2. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам из числа работников в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных) в размере (в процентах от оклада):

При выслуге лет до 3 лет – 10 %

При выслуге лет о 3 до 5 лет – 20 %

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 25 %

При выслуге лет выше 10 лет – 30 %

2.5. Работникам культуры, выплачивается премиальные выплаты по итогам работы единовременной премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

2.6. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц. За первую половину месяца выплачивается в установленный день с 1 по 15 число текущего месяца, за вторую половину с 16 по 30 (31) число текущего месяца.

2.7. Место выплаты заработной платы определяется трудовыми договорами.

2.8. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.9. В соответствии со ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы, предусматривающие индексацию заработной платы работников, устанавливаются в полном соответствии с решениями, принимаемыми Президентом РФ и Правительством Забайкальского края в установленных ими размерах и сроках.

***III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих***

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

Персональный повышающий коэффициент к окладу;

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается администрацией учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышенному коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят персонифицированный характер.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу в его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента: в пределах 0,25.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемый в процентном соотношении к окладу.

3.1.2. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу: в пределах до 0,50.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Главой городского поселения «Забайкальское».

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.2.1. Работникам рабочих профессий устанавливается надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

Конкретные показатели качества разрабатываются непосредственно в учреждении и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

3.2.2. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

При выслуге лет до 3 лет – 10%;

При выслуге лет от 3 до 5 лет – 20%;

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 25%;

При выслуге лет свыше 10 лет – 30%.

3.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

3.4. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положением.

***IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера***

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе, надлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе, надлежащего исполнения своих должностных обязанностей основания для выплаты отсутствуют.

4.5. Ежемесячное премирование Руководителя учреждения утверждается Распоряжением Главы городского поселения «Забайкальское». Ежемесячное премирование производится сверх заработной платы с учетом результатов деятельности учреждения за месяц в процентом соотношении до 100 % с учетом районного коэффициента, действующего на территории Забайкальского края и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях. Выплачивается по итогам работы за месяц, за выполнение установленных задач, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей за счет бюджетных средств и (или) средств полученных от приносящей доход деятельности платных услуг, оказанных учреждением».

***V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников***

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности работников из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих) предусмотренные настоящим Положением.

**VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенный трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

6.5. Повышенная оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные, не рабочие и праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

***VII. Порядок и условия премирования работников учреждения***

7.1. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год). Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на основании коллективного договора и Положения о премировании конкретного учреждения:

Заместителей руководителя, главного бухгалтера, Главного специалиста или иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения с учетом мнения профсоюзного органа, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о премировании соответствующего учреждения.

Премирование осуществляется руководителем с учетом мнения профсоюзного органа учреждения.

Фонд премирования формируется учреждением в пределах не более 10% фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Участие в течении месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

7.2. Премия выплачивается работникам единовременно:

7.2.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения по согласованию с Главой городского поселения «Забайкальское».

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачивается рабочим, которым установлен повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

7.2.2. Единовременная премия выплачивается при:

Присвоение почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 2000 рублей;

Награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры до 1000 рублей.

7.2.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

Интенсивность и напряженность, и качество выполняемой работы;

Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

Результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах, фестивалях, грантах и иных мероприятиях.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

При выплате разовых премий круг премируемых лиц заранее не определяется.

7.3. Премии, предусмотренные настоящим Положением, выплачивается за конкретные производственные и трудовые показатели., учитывается в составе средней заработной платы для исчисления пенсии, отпусков, пособий по временной не трудоспособности и т.д.

***VIII. Другие вопросы оплаты труда***

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работ, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана единовременная материальная помощь, но не менее 3000 рублей по каждому из оснований.

Виды материальной помощи:

-в связи с непредвиденными обстоятельствами (стихийные бедствия, несчастный случай, продолжительная болезнь и др.);

- семье умершего работника культуры;

- на погребение близких родственников (супруги, дети, родители);

- при рождении ребенка;

- при выходе работника учреждения на заслуженный отдых;

Решение о ее оказании и конкретных размеров принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусство и кинематографии».

8.4. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем в учреждениях культуры, утвержденный и согласованный в установленном порядке, может быть привлечен к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка так и после него. В этом случае в рамках действия Трудового кодекса РФ дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. К такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусматривается коллективным договором и не может быть менее 3-х календарных дней.