

**Администрация городского поселения "Борзинское"**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 «20»марта 2023 г. № 165

**город Борзя**

**Об утверждении Положения «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г.Борзя»**

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 06 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» статьями 37,38 Устава городского поселения «Борзинское, администрация городского поселения «Борзинское» **постановляет:**

 1.Утвердить Положение «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г.Борзя» (согласно приложению).

2. Контроль за исполнением настоящего Положения возложить на директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г.Борзя » Л.А. Салимову.

 3.Признать утратившим силу Постановления администрации городского поселения «Борзинское» от 08 июля 2021 г. № 437 «Об утверждении Положения «Об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г.Борзя».

 4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования в периодическом печатном издании бюллетене «Борзинский вестник» и обнародования на специально оборудованном стенде в фойе 1 этажа административного здания администрации городского поселения «Борзинское» по адресу: г.Борзя, ул. Савватеевская,23 и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2022 года.

5. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте городского поселения «Борзинское» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» ([www.борзя-адм.рф](http://www.борзя-адм.рф)).

Глава городского

поселения «Борзинское» В.Я. Нехамкин

Приложение

к постановлению

администрации городского поселения «Борзинское»

от «20» марта 2023 года № 165

Положение об оплате труда и стимулировании

работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г. Борзя»

г. Борзя

# I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях обеспечения достойной оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г. Борзя», координация и регулирование деятельности которого возложена на Министерство культуры Забайкальского края, в соответствии:

- Трудовым кодексом РФ;

- Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 года № 255 –ФЗ;

- Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426- ФЗ от 28 декабря 2013 года;

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

 - Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

 - Постановлением Министерства труда и социального развития РФ «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» № 41 от 30 июня 2003 года;

 - Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее – Закон Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК);

- Закон Забайкальского края от 21 марта 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений забайкальского края»;

 - Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1153-ЗЗК «О внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

 - Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавки к заработной плате работников бюджетных организаций;

 - Постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

 - Постановлением Правительства Забайкальского края от 20 ноября 2018 года № 472 «О внесении изменений в постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382»;

 - Приказом Министерства культуры Забайкальского края  от 09 февраля 2018 года № 25/од «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края»;

 - Методическими рекомендациями по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края, утвержденных распоряжением Министерства трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края от 22 июля 2009 года № 298;

 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 23.12.2022 года, протокол № 11;

- Методических рекомендаций, утвержденных Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013г. № 920;

 - Постановлением Администрации муниципального района «Борзинский район» от 04 июня 2019 года № 202 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Борзинский район»;

 - методические рекомендации, утвержденные Приказом министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 года № 287;

 - Постановлением администрации городского поселения «Борзинское» № 64 от 03 февраля 2023 года «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений городского поселения «Борзинское»;

 - Постановления администрации городского поселения «Борзинское» № 821 от 28 сентября 2017 года «О выплате ежемесячного денежного поощрения руководителю и работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г. Борзя»;

 - Постановления администрации городского поселения «Борзинское» № 1153 от 22 декабря 2017 года «О внесении изменений в Постановление Администрации городского поселения «Борзинское» от 28.09.2017 г. № 821 «О выплате ежемесячного денежного поощрения руководителю и работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г. Борзя»;

- Коллективного договора МБУК «СКЦ г. Борзя», утвержденного общим собранием трудового коллектива, протокол № 1 от 20.01.2021 года.

С учетом рекомендаций:

- «Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры администрации муниципального района «Борзинский район», утвержденного Постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» №342 от 01.07.2019 года;

- «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского поселения «Борзинское», утвержденного Постановлением администрации городского поселения «Борзинское» № 65 от 03.02.2023 года;

- «Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского поселения «Борзинское», утвержденного Постановлением администрации городского поселения «Борзинское» № 501 от 31.08.2020 года;

 1.2 Положение включает в себя:

– размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

– наименование, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края;

– размеры надбавок к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным законодательными и нормативными правовыми актами Забайкальского края;

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, надбавки и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

 1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников с учетом специфики организации труда и его оплаты.

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

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между муниципальным бюджетным учреждением культуры «Социально-культурный центр г. Борзя » и работником. Изменение условия оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе работодателя при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям статьи 74 ТК РФ.

1.7. Размер заработной платы каждого работника определяется в соответствии с настоящим Положением и зависит от уровня занимаемой должности, профессионального уровня, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, степени достижения установленных показателей с учетом личного вклада работника и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 ТК РФ).

 1.8 Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Удержания из заработной платы и иных доходов работника делятся на три группы:

1. Обязательное удержание – производится в соответствии с действующим законодательством (НДФЛ, исполнительные документы).
2. Производимые по инициативе работодателя в случаях, установленных законодательством о труде (возмещение неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы; погашение неизрасходованных и своевременно не возвращенных подотчетных сумм; возврат сумм излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок; удержание при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, возмещение ущерба, причиненного работником работодателю).
3. Производимое по заявлению работника (на основании заявления, поданного в добровольном порядке работодателю, удержания производятся в любом размере и на любые цели).

 1.9 Заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, а так же региональным Постановлением о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

 1.10 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета городского поселения «Борзинское» и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного администрацией городского поселения «Борзинское».

Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, согласовывает штатные расписания с Руководителем Администрации городского поселения «Борзинское». Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объёмных и финансовых показателей, установленных администрацией городского поселения «Борзинское».

В случае изменения структуры учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

При заключении трудовых договоров с работниками учреждения используется форма эффективного контракта, приведенная в Приложении № 1 к настоящему Положению, разработанная в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

В фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной форме, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за результаты и другие расходы, связанные с содержанием работников учреждения при исполнении ими трудовой функции.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления, компенсационных и стимулирующих выплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

 **II. Установление окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы**

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным Постановлением Администрации муниципального района «Борзинский район» от 04 июня 2019 года № 202 «О базовых окладах (базовых должностных окладах),базовых ставках заработной платы по профессиональным-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Борзинский район».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационный уровень | Рекомендуемый минимальный размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень (художник -оформитель, инспектор по кадрам) | 5803 |

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
|   Квалификационный уровень | Рекомендуемый минимальный размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень (бухгалтер) | 6804 |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационный уровень | Рекомендуемый минимальный размер оклада, руб. |
| Заведующая костюмерной | 5659 |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационный уровень | Рекомендуемый минимальный размер оклада, руб. |
|  ХЗвукооператор, концертмейстер по классу балета, концертмейстер по классу вокала, методист. | 6089 |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

|  |  |
| --- | --- |
|  Квалификационный уровень | Рекомендуемый минимальный размер оклада, руб. |
|  ХГлавный хормейстер, балетмейстер, заведующий художественно-постановочной частью, художественный руководитель коллектива самодеятельного искусства (руководитель НАП Отрада), режиссер, звукорежиссер | 7806 |

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются в размере не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных Постановлением Администрации муниципального района «Борзинский район» от 04 июня 2019 года № 202 «О базовых окладах (базовых должностных окладах),базовых ставках заработной платы по профессиональным-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Борзинский район».

#  III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам производятся следующие ежемесячные выплаты компенсационного характера:

3.1. 1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:

а) районные коэффициенты – 40%;

б)процентные надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями;

* Работникам устанавливается надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах;
* 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 %.
* Лицам в возрасте до 30 лет, вступающим в трудовые отношения с учреждением, процентная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы, если они прожили не менее пяти лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты, и в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, если они прожили не менее одного года в указанных районах и местностях. Общий размер надбавки не может превышать пределов, предусмотренных настоящей статьей.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

 3.1.2 выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Так же, по желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ);

б) за работу в ночное время - размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% части должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22-00 часов до 6-00 часов;

в) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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 (ст. 153 ТК РФ).

г) за работу, выполняемую работниками сверх работы, предусмотренной нормами обслуживания, трудовым договором или функциональными обязанностями, устанавливаются следующие доплаты:

* за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в размере до 50 % оклада или в фиксированном размере (по соглашению сторон);
* за совмещение профессий (должностей) - в размере до 50 % оклада или в фиксированном размере (по соглашению сторон);
* за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ - в размере до 50 % оклада или в фиксированном размере (по соглашению сторон);

д) оплата по совместительству выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда (Ст. 60.1 ТК РФ, Ст. 284 ТК РФ);

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 Трудового Кодекса РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 Трудового Кодекса РФ.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

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

С письменного согласия работника (заявления) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ, ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определённый срок.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размер и срок, на который устанавливается доплата за совмещение профессий, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1. **Порядок и условия стимулирования труда работников**
	1. Настоящим Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы**:**

Надбавка за выслугу лет;

Надбавка за классность;

Выплата за интенсивность;

Выплата за почетное звание;

Денежное поощрение по Указу Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Надбавка молодому специалисту;

Система премирования;

 Иные выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами администрации муниципального района «Борзинский район», администрации городского поселения «Борзинское».

* + 1. За выслугу лет.

Устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры в процентах (от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы):

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 %;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 %;

 при выслуге лет от 15 лет без ограничения срока действия – 30 %;

Данная надбавка назначается и выплачивается только по основной должности, занимаемой работником на основании приказа Директора учреждения по представлению инспектора по кадрам.

* + 1. Надбавка за классность водителям устанавливается в следующих размерах:

1 класс – 25% оклада (должностного оклада) в случае если водитель управляет легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «D» и «Е».;

2 класс – 10% оклада (должностного оклада) в случае если водитель управляет автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или автобусами категории «D» или «D» и «Е»;

 4.1.3.Выплата за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливается с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения. Выплата за интенсивность, за высокие результаты работы, может составлять до 100% оклада (должностного оклада) работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

* + 1. За почетное звание, ученую степень и ученое звание.

Надбавка устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

 Данная надбавка назначается и выплачивается только по основной должности, занимаемой работником.

4.1.5. Для достижения целевого показателя повышения оплаты труда работникам учреждения устанавливается размер ежемесячного денежного поощрения по Указу Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Размер стимулирующих выплат должен соответствовать целевому показателю повышения оплаты труда работников учреждения (средней заработной плате по учреждению).

Ежемесячное денежное поощрение работников производится в целях усиления материальной заинтересованности и ответственности за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей и поставленных задач.

Размер ежемесячного денежного поощрения работников
устанавливается приказом директора в размере до 200% от оклада работника с учетом надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями, предусмотренных в соответствии с федеральными законами и законами Забайкальского края.

Выплата ежемесячного денежного поощрения производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

Работникам, проработавшим неполный месяц, денежное поощрение выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

4.1.6. Молодым специалистам.

Надбавка устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада) лицам в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с учреждением в течение одного года после окончания образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок 1 годс момента заключения трудового договора.

При переводе молодого специалиста в течение года после заключения трудового договора в другое учреждение культуры, ранее установленная надбавка сохраняется.

Данная надбавка назначается и выплачивается только по основной должности, занимаемой работником.

 4.1.7.Система премирования работников устанавливается настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Работникам учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие (ежемесячные) и единовременные (разовые) премии.

 Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется на основании показателей и критерий по решению директора учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда. При текущем (ежемесячном) 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; участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии устанавливается к окладу (должностному окладу) работников в процентном отношении или в абсолютных размерах и может составлять до 100 %.

Единовременная премия может выплачиваться (при наличии экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

* добросовестного исполнения работником трудовых обязанностей по итогам работы за год;
* за выполнение особо важных и срочных работ;
* при выходе работника на заслуженный отдых, а также к юбилейным датам (50, 55,

60, 65 лет). ’

Начисление и выплата премий за основные результаты работы в текущем году может производится с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Забайкальского края для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 устанавливается в размере до 100% должностного оклада (оклада) либо в абсолютной сумме в рублях.

Особо важные работы – участие в конкурсах, фестивалях Краевого, Всероссийского и Международного уровней с достижением высоких результатов, при присвоении звания Лауреата и дипломов 1,2,3 степеней.

 Выплата единовременной премии оформляется приказом директора учреждения с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

За добросовестное, своевременное и качественное выполнение работниками своих должностных обязанностей и другие достижения в работе устанавливаются также следующие виды поощрений и награждений:

* объявление благодарности;
* награждение Почетной грамотой;

На премирование административного и обслуживающего персонала за счет доходов от платных услуг направляется не более 30% от суммы рентабельности, заложенной в стоимости услуги (тарифа) с учетом фактически полученного дохода в текущем году и выплачивается за организацию и развитие платных услуг, привлечение дополнительных источников финансирования, осуществления контроля за оказанием платных услуг, за выполнение разовых поручений руководства, методическую работу и т.д.

Выплата премии работникам учреждения осуществляются на основании приказа директора учреждения.

Размер премии определяется в зависимости от конкретного вклада работника по разным направлениям деятельности учреждения, наличия экономии фонда оплаты труда или доходов от оказания платных услуг (суммы рентабельности, заложенной в стоимости услуги с учетом фактически полученного дохода).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности на оплату труда работников учреждения.

Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат работникам учреждений и их конкретных размерах принимается приказом директора; выплаты устанавливаются на определенный срок за фактически отработанный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Директор вправе снять установленные выплаты работникам до истечения установленного срока в случае наложения дисциплинарных взысканий или при ухудшении показателей в работе.

 Ежемесячная премия - до 100%.

Показателями выплаты ежемесячной премии являются:

- своевременное и качественное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- своевременное и качественное выполнение работником мероприятий, предусмотренных планами работы;

- инициатива работника по организации и ведению кружковой работы и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- поддержание квалификации на уровне, достаточном для исполнения должностных обязанностей, знание и применение компьютерной и другой техники;

- соблюдение установленных правил внутреннего трудового распорядка;

- соблюдение служебного этикета и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

 При отсутствии взысканий, упущений в работе, а также при добросовестном выполнении своих должностных обязанностей может быть выплачена премия в честь празднования профессионального праздника Дня работника культуры и других праздничных дат - День защитника Отечества, Международный женский День 8 Марта.

 4.1.8. Иные выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами администрации муниципального района «Борзинский район», администрации городского поселения «Борзинское».

Работникам учреждения могут устанавливаться иные выплаты, предусмотренные

нормативно-правовыми актами администрации муниципального района «Борзинский район», администрации городского поселения «Борзинское».

Депремирование.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера, таких как:

 -ежемесячное денежное поощрение по Указу Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

- ежемесячная премия

пересматриваются в индивидуальном порядке.

Нарушение трудовой дисциплины, по которым происходит лишение премии на 100 %:

- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- прогул (отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

- систематическое опоздание на работу или преждевременный уход с работы;

- порча и утрата муниципального имущества.

 Показателями для снижения размера ежемесячной премии и ежемесячного денежного поощрения к должностному окладу являются:

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины – 20% (от общего начисленного процента премирования);

- низкая результативность работы - 20%;

- ненадлежащее качество работы с документами и выполнение поручений директора – 50%;

- несвоевременная сдача отчетности – 50%.

Решение о снижении размера ежемесячной премии к должностному окладу работника принимается непосредственно директором учреждения.

1. **Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера регулируются согласно Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского поселения «Борзинское», утвержденного Постановлением администрации городского поселения «Борзинское» № 501 от 31.08.2020 года.

 Размер стимулирующих выплат должен соответствовать целевому показателю повышения оплаты труда работников учреждения (средней заработной плате по учреждению).

Размер ежемесячного денежного поощрения, а также размер ежемесячной премии на директора учреждения устанавливается распоряжением главы администрации городского поселения «Борзинское».

1. **Выплата материальной помощи**

 Порядок и условия выплаты материальной помощи осуществляется согласно Положения о премировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр г. Борзя», занятых оказанием платных услуг и регулируется Коллективным договором.

Работникам учреждения осуществляется выплата единовременной материальной помощи, но не свыше 4000 рублей по каждому из оснований.

Виды материальной помощи:

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

- в связи с затруднительным материальным положением;

- при бракосочетании;

- при рождении ребенка;

 - семье умершего работника культуры;

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

- в иных особых случаях.

Выплата единовременной материальной помощи производится по приказу руководителя на основании личного заявления работника или членов его семьи с приложением подтверждающих документов.

1. **Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.**
2. Источником оплаты труда и премирования работников является фонд заработной платы, сформированный из бюджетных субсидий и части средств полученных от приносящей доход деятельности.
3. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме, в рублях, зачислением на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.
4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путем выдачи под индивидуальную подпись расчетного листа.
5. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением об оплате труда работников учреждения.
6. Выплата заработной платы работникам учреждения производится не реже чем два раза в месяц:
* Заработная плата за первую половину месяца - не позднее 30 числа текущего периода;
* заработная плата за вторую половину месяца - не позднее 15 числа следующего месяца.
1. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выплаты зарплаты после назначения пособия.
2. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. 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 свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, 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.

# Другие вопросы оплаты труда.

 8.1. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем в подведомственных муниципальных учреждениях культуры Забайкальского края, согласованный в установленном порядке, может быть привлечен к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

В этом случае, в рамках действия Трудового кодекса РФ дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. Такой категории работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусмотрена Коллективным договором и не может быть менее трех календарных дней.

**IX. Заключительные положения.**

9.1 Настоящее положение вступает в силу с 01 октября 2022 года и действует до принятия нового положения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_