Утверждено

 Постановлением Главы

 Устьянцевского сельсовета

Барабинского района

Новосибирской области

 № 3 от 18.01.2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культурно -досугового объединения «Радуга» Устьянцевского сельсовета.**

**1. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда (далее - положение) регулирует условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культурно - досугового объединения «Радуга» (далее - учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Барабинского района от 27.02.2008 г. № 11 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Барабинского района» и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждения.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

5. Настоящее положение является основой для разработки руководителем учреждения систем оплаты труда работников учреждений.

6. Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

8. Размер и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в порядке, установленном нормативными правовыми актами.

9. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с установленными требованиями к квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

10. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя учреждения не должна превышать трехкратную среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения. В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

11. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации Барабинского района от 11.11.2011 г. № 1316 (с дополнениями).

**II. Размеры должностных окладов служащих и специалистов учреждения.**

12. Размеры должностных окладов работников установлены в соответствии с 4 группой по оплате труда руководителей, присвоенной МКУ КДО «Радуга»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№№** **п/п**  | **Наименование должности и требования к квалификации.** | **Размер** **оклада, руб.**  |
| **Руководители** |
| 1.  | **Руководитель (директор) учреждения** в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей.  | 10569,56  |
| 2. | **Художественный руководитель** в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей.  | 8410,35  |
| 3.  | **Заведующий клуба** в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей.  | 8410,35  |
| **Специалисты** |
| 4.  | **Методист** II категории.  | 5888,76  |
| 5.  | **Методист по спорту и работе с молодежью** II категории | 5888,76 |
| 6. | **Художник** |  4892,20 |
| 7. | **Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки,** **руководитель музыкальной части дискотеки.**  | 5888,76  |
| 8. | **Библиотекарь** без категории.**Библиотекарь** II категории. | 4892,205632,06  |
| 9. | **Контрактный управляющий.**  | 5287,80 |
| **Прочий персонал** |
| 10. | **Уборщик служебных помещений** 1 разряд.  | 3472,86  |
| 11. |  **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** 2 разряд.  | 3608,75  |

**III. Перечень и размеры компенсационных выплат**

13. Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников не ниже установленных трудовым законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений.

14. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

14.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, составляют 50% от должностного оклада работника, который выполняет дополнительную работу.

14.2. Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

14.3. Оплата труда за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

14.4. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценке в соответствии с трудовым законодательством, фиксируются в коллективном договоре.

15. Доплата за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждений – 25% должностного оклада (оклада).

**IV. Перечень и размеры стимулирующих выплат**

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за: качественные показатели деятельности; почетное звание;

16. Надбавки:

а) надбавки, за выполнение качественных показателей деятельности учреждения и работника, направленных на конечный результат, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения;

б) единовременные премии за выполнение важных и ответственных работ.

**17. Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности  | Перечень показателей и критерии оценки (значения показателей)  | Размер стимулирующих выплат, %  |
| Директор | 1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг; 2.Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения; 3.Отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства; 4. Удельный вес специалистов имеющих высшее профессиональное образование: • от 80% до 100% • 80% и менее 5. Удельный вес работников, прошедших повышение квалификации за последние 5 лет • от 80% до 90% • менее 80% 6. Соблюдение охраны и условий труда: • отсутствие производственного травматизма • охват аттестацией рабочих мест по условиям труда не менее 50% 7. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе: • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения; • развитие материально-технической базы учреждения; • другие показатели. ВСЕГО:  | до 20 % до 10% до 10% до 25% до 10% до 30% до 10% до 20 % до 15 % не более 150%  |

 Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по результатам деятельности учреждения за календарный период года (квартал, полугодие, год) на основании представленных учреждением отчетов о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения.

Оценка результатов деятельности руководителя учреждения, и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется Комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений культуры (далее – Комиссия). Решение Комиссии оформляется протоколом. Заседания Комиссии проходят не реже одного раза в квартал. Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждается распоряжением Главы администрации Муниципального образования. При не полном выполнении показателей эффективности деятельности учреждения, стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с распоряжением Главы администрации Муниципального образования.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за показатели эффективности деятельности учреждения не начисляются в случаях не обеспечения:

• своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

• соответствующих требований охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений;

• достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688, от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761, со средней заработной платой в Новосибирской области; **.** отсутствие дисциплинарных взысканий.

**18. Качественные показатели деятельности учреждения (для специалистов и других работников)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности |  Качественные показатели деятельности учреждения (основание для премирования) | Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (оклада)  |
| Заведующий клубом.  | 1. Выполнение показателей деятельности по предоставлению услуг населению в соответствии с муниципальным заданием; 2. Контроль над выполнением плана мероприятий учреждения; 3. Высокий уровень организации и контроля творческой деятельности учреждения; 4. Личный контроль над организацией и проведением мероприятий повышающих имидж учреждения; 5. Высокий уровень проведения мероприятий в соответствии с муниципальным заданием; 6. Своевременная сдача планов, отчетов о деятельности учреждения; 7. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе: • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения; • отсутствие просроченных сроков исполнения поручений руководителя учреждения. ВСЕГО:  | до 20 %  до 15 %  до 15 %  до 20 %  до 15 %  до 20 %    до 15 % до 15 %  до 15 %  Не более 150 %  |
| Художественный руководитель.  | 8. Выполнение показателей деятельности по предоставлению услуг населению в соответствии с муниципальным заданием; 9. Контроль над выполнением плана мероприятий учреждения; 10. Высокий уровень организации и контроля творческой деятельности учреждения; 11. Личный контроль над организацией и проведением мероприятий повышающих имидж учреждения; 12. Высокий уровень проведения мероприятий в соответствии с муниципальным заданием; 13. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе: • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения; • отсутствие просроченных сроков исполнения поручений руководителя учреждения. ВСЕГО:  | до 25 %  до 20 %  до 20%  до 15 %  до 30 %    до 15 % до 15 %  до 10%  не более 150 %  |
| Специалисты | 1.Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников; 2. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий; 3. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности; 4. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе: • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения; ВСЕГО:  | до 40%  до 40%  до 40%   до 15% до 15%   Не более 150% |
| Библиотекари  | 1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу сельских библиотек, количеству читателей, книговыдаче и количеству посещений; 2.Своевременная сдача планов, отчетов библиотеки; 3. Обеспечение сохранности библиотечного фонда; 4.Применение в работе передовых методов труда; 5. Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания, удовлетворенность пользователей; 6. Высокое качество выполняемой работы. ВСЕГО:  | до 40 %   до 30% до 30%  до 25 %  до 25 % Не более 150%  |
| Контрактный управляющий  | 1. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности; 2. Отсутствие фактов нарушения проведения закупки; 3. Активность и инициатива в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способности быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям; 4. Отсутствие обоснованных жалоб по результатам процедур планирования; 5. Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе. ВСЕГО:  | до 20 %  до 20 % до 20%   до 20 %  до 20 %   Не более 100%  |
| Уборщица служебных помещений  | 1.Своевременная и качественная уборка помещений;  2.Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций; 3.Регулярные генеральные уборки помещений, предназначенные для кружковой работы; 4.Участие в текущем ремонте учреждения. ВСЕГО:  | 10 % 15%  10%  15 % Не более 50 %  |
| Рабочие по комплексному обслуживанию зданий  | 1.Содержание прилегающей территории учреждения в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии; 2.Качественное выполнение разовых поручений директора; 3.Участие в текущем ремонте учреждения; 4. Следить за состоянием отопительной системы. ВСЕГО:  | 10 %  15 % 15 % 10 % Не более 50%  |

19. Надбавки:

а) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности – 10%; б) работникам, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения – 20%;

20. Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

21. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в коллективном договоре, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

22. Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

23. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

24. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

25. Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения выплачиваются в виде премий, надбавок за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы. Премии, надбавки могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год.

26. Премии, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

27. За оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам работнику могут устанавливать выплаты стимулирующего характера не чаще 1 раза в год, в виде единовременных премий в размере до 50 % от должностного оклада, при наличии фонда оплаты труда.

**V. Полномочия руководителя учреждения.**

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

28. Утверждает структуру и штатную численность учреждения, должностные инструкции работников учреждения.

В должностных инструкциях устанавливаются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.

29. Определяет систему оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа работников.

30. Размеры и виды стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения, в пределах базового фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

**VI. Заключительные положения**

31. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.