РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

 ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

 ИРКУТСКИЙ РАЙОН
 ГОРОХОВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

 ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ

 **Постановление**

от 17 июня 2013 г. № 117

Об утверждении Положения об оплате

труда работников муниципального

 учреждения культуры «Централизованная

 клубная система » Гороховского

муниципального образования с 01.06.2013г.

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципального учреждения культуры« Централизованная клубная система» Гороховского муниципального образования , руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 10.10.2011 г. №53-мпр-о «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств»,статьями 36,40 Устава Гороховского муниципального образования .

 П О С Т А Н О В Л Я Ю :

 1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры « Централизованная клубная система» Гороховского муниципального образования с 01 июня 2013г.

 2. С 01.06.2013г. признать утратившим силу постановление № 90 от 06.05.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Централизованная клубная система » Гороховского муниципального образования с 01 мая 2013г.

 3.Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 июня 2013г.

 4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Ангарские огни»

Глава Гороховского

 муниципального образования В.В.Кондрашина

|  |  |
| --- | --- |
|   | УТВЕРЖДЕНОпостановлением Главы администрации Гороховского муниципального образованияот 17.06.2013г. № 117 |

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального учреждения культуры «Централизованная клубная система» Гороховского муниципального образования

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Централизованная клубная система» Гороховского муниципального образования (далее – муниципальное учреждение) в отношении которого администрация Гороховского муниципального образования (далее – администрация поселения) является главным распорядителем бюджетных средств (далее - Положение), разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

-Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2011 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 11.12.2010г;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.05.2008 года N 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 года N 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года (с изменениями и дополнениями) № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 10.10. 2011г. № 53-мпр-о «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств»;

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда, устанавливает условия оплаты труда работников муниципального учреждения культуры, и включает в себя:

- размеры минимальных окладов (ставок), установленных по конкретной должности (профессии), согласно профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) работников;

-условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

-условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, включая систему премирования, порядок и размеры материальной помощи,

с учетом мнения совета трудового коллектива учреждения.

3.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Гороховского муниципального образования о местном бюджете на соответствующий финансовый год.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения установлены по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размерах не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

2.2. Заработная плата работника учреждения рассчитывается по формуле:

ЗП=ДО + Кв + Св, где

ЗП - заработная плата,

ДО - должностной оклад

Кв- компенсационные выплаты

Св- стимулирующие выплаты

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

3.1. В учреждении применяются следующие виды и размеры компенсационных выплат:

 а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями(районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области), в размерах установленных законодательством Российской Федерации и Иркутской области;

 б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей, временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере не более 50 процентов от должностного оклада по совмещаемой должности в соответствующей ПКГ;

- каждый час работы в ночное время (с 22-х до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (35 процентов от должностного оклада по занимаемой должности);

 в) выплата за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 25 процентов к должностному окладу по занимаемой должности и к компенсационным выплатам;

г) применяются иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

 Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к должностным окладам.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

 4.1. В целях стимулирования, повышения профессионализма работников учреждения, а также для работников, достигших высокого профессионального уровня устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

1) Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, праздников, конкурсов и иных мероприятий, в том числе включенных в региональные и муниципальные целевые программы.

.

 Руководителям учреждений культуры может быть установлена надбавка за сложность и напряженность труда, размер которой определяется главой Гороховского муниципального образования.

 2)Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику:

а) за почетное звание, соответствующее исполняемой трудовой функции:

«Народный» - в размере не менее 35 процентов минимального оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе (далее -минимального оклада);

 «Заслуженный» - в размере 30 процентов минимального оклада.

 При наличии у работника более одного почетного звания выплата производится за одно почетное звание по выбору работника;

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации - в размере не менее 10 процентов минимального оклада;

 в) работникам, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

 за ученую степень доктора наук – в размере не менее 40 процентов минимального оклада;

 за ученую степень кандидата наук – в размере не менее 35 процентов минимального оклада.

При наличии у работника учреждения ученой степени, почетного звания и знака отличия выплаты устанавливаются по каждому из этих оснований.

 3) К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

 а) премия за особые заслуги;

Премирование за особые заслуги работника производится при:

- поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почётных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3 минимальных окладов работника единовременно с момента предоставления копии наградных документов руководителю учреждения и в администрацию поселения, на которую возложено осуществление функций и полномочий учредителя учреждения;

- награждении работника Почётной грамотой министерства культуры Российской Федерации – в размере 2 минимальных окладов работника единовременно с момента предоставления копий наградных документов руководителю учреждения и учредителю муниципального учреждения;

- награждении работника Почетной грамотой министерства культуры и архивов Иркутской области, Почетной грамотой администрации Иркутского районного муниципального образования - в размере 1 минимального оклада работника единовременно с момента предоставления копий наградных документов руководителю учреждения и учредителю муниципального учреждения.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

б**)** премия за многолетний добросовестный труд по случаю юбилейной даты.

Премия за многолетний добросовестный труд выплачивается работникам за длительное (свыше пяти лет) выполнение своих трудовых обязанностей в муниципальном учреждении, по случаю юбилейной даты со дня рождения (юбилейной датой признается дата, в которую работнику исполняется 50, 55, 60 лет) в размере одного минимального оклада.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области при расчете размера премии по случаю юбилейной даты не начисляются.

Премия выплачивается на основании приказа руководителя муниципального учреждения за счет экономии фонда оплаты труда.

в) премия за работу в календарном периоде (год);

 Премия за работу в календарном периоде (год) выплачивается работникам по результатам работы в конце календарного года за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в учреждении.

4.3. Формирование Перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - Перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением. ( Приложение №1)

Перечнем определяются качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты по должностям.

Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении и выплачиваются по приказу директора **учреждения.**

4.4. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

4.5. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны посетителей клуба, библиотеки;

в) нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.7. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

 5.1. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителя учреждения , осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции руководства учреждением, заместителей руководителя учреждения (далее – заместители руководителей).

5.2. Оплата труда руководителя учреждения культуры осуществляется на основе должностных окладов, устанавливаемых в пределах фонда заработной платы соответствующего учреждения культуры.

 5. 3. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры устанавливаются не более чем в двукратном размере оклада работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности среднего звена.

 5.4. Конкретный размер должностного оклада указывается в трудовом договоре и определяется Главой администрации Гороховского МО.

 5.5.Изменения должностных окладов руководителя, заместителей руководителя учреждения оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

 5.6. На руководителей учреждений культуры распространяются порядок и условия применения стимулирующих выплат, установленные  [разделом 4](#sub_300) настоящего Положения.

 5.7. Оплата труда руководителей учреждений культуры осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, установленных законодательством.

 5.8. Размеры стимулирующих и компенсационных выплат руководителю муниципального учреждения определяются учредителем.

6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

 6.1.Из фонда оплаты труда работникам учреждения (включая руководителя учреждения и его заместителей) может быть оказана материальная помощь.

 6.2. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается один раз в год при наступлении одного из следующих случаев:

а) наступлении длительной психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность) (смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы);

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

 6.3. Размер материальной помощи составляет от 1 до 3 должностных окладов работника.

 6.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения и ее размерах принимает учредитель.

 Приложение №1

 к постановлению № 117 от 17.06.2013г.

 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры

«Централизованная клубная система»

 Гороховского муниципального образования

 ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке расчета стимулирующих выплат

работникам МУК «ЦКС» Гороховского

муниципального образования.

 1.Виды и размеры стимулирующих выплат

* 1. Размер и вид выплат стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) премиальные выплаты по итогам работы.

* 1. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютных размерах.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

2.1. Размеры выплат стимулирующей части зарплаты работникам учреждения по результатам труда определяются руководителем учреждения, согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, комиссией по определению размеров стимулирующих выплат.

2.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в учреждении культуры критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются ежемесячно по результатам работы за истекший срок.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.4. В течение каждого месяца руководителем учреждения культуры ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера текущего месяца.

2.5. Для определения размера стимулирующих выплат по результатам труда следует:

 - произвести подсчет баллов за месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

 - суммировать баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов);

 - размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов, в результате получаем денежный вес (стоимость) каждого балла в рублях;

 - денежный вес (стоимость балла) умножаем на сумму баллов каждого работника, в результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

 2.6. Отпуск оплачивается исходя из средней зарплаты работника, в которой учтены все стимулирующие выплаты.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения .

3.2. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4. Примерный перечень оснований, по которым работники не приобретают право на стимулирующие выплаты.

4.1. Работники не приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в полном объеме при следующих обстоятельствах:

 - нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего распорядка;

 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

4.2. Работники не приобретают право на стимулирующие выплаты в установленном размере (стимулирующие выплаты выплачиваются в меньшем размере) в следующих случаях:

 - некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

- обоснованные жалобы со стороны посетителей, родителей или участников кружков, студий;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением руководителя учреждения;

- нарушение норм и правил поведения (нарушения служебной, профессиональной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

4.3. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

5. Примерный перечень критериев и показателей результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Учреждения культуры** |  **Основания для стимулирования**  | **Кол-во баллов**  |
|  |
|  | **1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| **Муниципальное** **учреждение культуры «Централизован- ная клубная система»** | ***Специалисты (заведующая библиотекой, библиоте- карь, заведующая клубом, художественный руководитель, культорганизатор, руководитель кружка, спортинструктор))*** |  |
| 1.1. За проведение внеплановых мероприятий по запросам школ, общественности | 0-4 |
| 1.2. За участие в проведении мероприятий по повышению квалификации на уровне района, межмуниципальном, региональном | 0-5 |
| 1.3. За внедрение новых, современных технологий в работу, работу по программам и проектам, создание мультимедийного сопровождения к мероприятиям | 0-5 |
| 1.4. За организацию и участие читателей библиотеки в конкурсах муниципального, регионального, общерос- сийского уровня | 0-4 |
| 1.5 За руководство разработкой новых программ, проектов | 0-5 |
| 1.6 За организацию и участие участников клубных формирований в конкурсах муниципального, регионального, общероссийского уровня | 0-4 |
| 1.7 За публикации в СМИ | 0-3 |
| 1.8 За выполнение платных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход | 0-4 |
| **2. Выплата за качество выполняемых работ** |  |
|  ***Специалисты (заведующая библиотекой, библиоте- карь, заведующая клубом, художественный руководитель, культорганизатор, руководитель кружка, спортинструктор)*** |  |
| 2.1. За качественную организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения | 0-5 |
| 2.2. За качественную организацию и проведение мероприятий, конкурсов, выставок на муниципальном уровне | 0-5 |
|  | 2.3 За качественное проведение мероприятий (уровень проведения, отзывы посетителей) | 0-4 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **3.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работников технического персонала (уборщицы, сторожа, подсобные рабочие )** |  |
| * 1. За осуществление текущих ремонтов
 | 0-4 |
| * 1. За увеличение объема выполняемых работ
 | 0-3 |
| * 1. За поддержание порядка дворовой территории
 | 0-3 |
| **Выплата за качество выполняемых работ (уборщицы, сторожа, подсобные рабочие и другие)** |  |
| * 1. За обеспечение выполнения требований пожарной и злектро безопасности и охраны труда
 | 0-3 |
| * 1. За качественное и оперативное выполнение порученной работы
 | 0-4 |
| **Примерный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителя (директор МУК «ЦКС»)**  |
|  | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| 1.1. За перевыполнение установленных плановых показателей уставной деятельности учреждения | 0-5 |
| 1.2. Укомплектованность учреждения творческими и техническими кадрами | 0-5 |
| 1.3. За развитие платных услуг в учреждении : расширение перечня видов муниципальных платных услуг и увеличение получаемых доходов | 0-5 |
| 1.4. За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта | 0-4 |
| **2. Выплата за качество выполняемых работ** |  |
| 2.1. За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития системы культуры (программ, концепций) | 0-4 |
| 2.2. За отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 0-5 |