Согласовано:

Глава Полтавского с/п

\_\_\_\_\_\_ Варенников Н.Н.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

Утверждаю:

Директор МУ «ЦКС»

\_\_\_\_\_\_ Шуменбаева Н.Ш.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда работников МУ «ЦКС» Полтавского селького поселения.**

Настоящее положение об оплате труда работников МУ «ЦКС» Полтавского сельского поселения разработано в соответствии с постановлением Администрации Карталинского Муниципального района «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и органов местного самоуправления Карталинского муниципального района, оплата труда которых осуществлялась на основе ЕТС» от 29.09.2010г. №1727, Трудовым кодексом РФ.

Вступает в силу с момента подписания.

**1.Общее положение**

Положение разработано в целях:

1.1. Формирование единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения

1.2. Повышения заинтересованности в конечных результатах труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств фонда стимулирования культурного учреждения зарезервированного в смете. На показателях качества.

1.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально и по итогам года, при наличии бюджетных ассигнований.

1.5. Стимулирование труда работников основывается на показателях качества и результативности их деятельности, которые устанавливаются настоящим положением.

1.6. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может, устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.7. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад) компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**2. Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера.**

2.1. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается и время по последнему месту работы.

2.2. Размеры выплат составляют:

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

1) при стаже от 3 до 5 лет – 5 процентов от оклада (должностного оклада);

2) при стаже от 5 до 10 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

3) при стаже от 10 до 15 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

4) при стаже свыше 15 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Размеры выплат составляют для библиотечных работников:

при стаже свыше 1 до 10 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

при стаже свыше 10 лет – 30 процентов от оклада (должностного оклада).

|  |  |
| --- | --- |
| доплата | размер |
| За работу в ночное время (с 2300 до 600 ч) | 35% |
| За работу в выходные и праздничные дни | В соответствии с ТК РФ |
| За наличие почетного звания | 10% |
| Сельский коэффициент | 25% |
| Уральский коэффициент | 15% |

2.3. Выплаты за выслугу лет устанавливаются по основному месту работы работникам учреждения «ЦКС Полтавского сельского поселения» в зависимости от количества лет, проработанных в учреждении.

**3. Виды выплат и размеры стимулирующего характера.**

В целях поощрения работников культурного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

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 деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная отчетности, составление плана работ;

-участие в течении соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и тд;

- особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

3.2. Премиальные выплаты могут производиться по итогам работы за каждый месяц, квартал, год, при наличии бюджетных ассигнований.

3.3. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

3.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе и премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

- отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка.

3.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения культуры устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период предусмотренный Положением об оплате труда в данном учреждении.

Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими, на усмотрение руководителя учреждения.

3.7. Как правило, премирование руководителей и работников структурного подразделения, главных специалистов и иных работников определяется руководителем учреждения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера производить по показателям эффективности деятельности учреждений и их руководителя, исходя из фондов стимулирующего характера на определенный период.

3.9. Распределение средств за выполнение «дорожной карты» и муниципального задания производится руководителем учреждения,

3.10. Порядок, сроки и основания премирования руководителя учреждения согласовываются главой администрации Полтавского сельского поселения.

3.11. За основу показателей оценки деятельности руководителя учреждения принимаются результаты деятельности учреждения, планом работы «дорожной карты».

3.12. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МУ «ЦКС» и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Администрацией Полтавского сельского поселения в кратности от 1 до 7.

**4. Перечень и размеры применяемых стимулирующих доплат**

**для работников культуры:**

|  |  |
| --- | --- |
| Доплаты | Размеры |
| Выполнение работы без претензий. | До 5% |
| Количество участников клубных формирований По сравнению с предыдущим годом (%) | До 5% |
| Руководство клубным формированием (наличие руководства)-Наличие постоянно действующих клубных формирований и создание новых | До 5% |
|  Объем работ. Выполнение иперевыполнение плановых показателей | До 10% |
| Квалификация | До 5% |
| Инициативность и творческий подход | До 5% |
| Организация, Проведение и участие в мероприятиях. | До 10% |
| 3.3. При необходимостиускорение темпа работ, позволяющее уложиться в намеченные сроки. | До 5% |
| Выполнение дополнительныхработ, не входящих в круг основныхобязанностей работника | До 10% |
| Работа с документами | До 5% |
| Участие в конкурсах, организованные МУ «ЦКС» и другими учреждениями различного уровня: - на районном уровне - на межрайонном уровне - на областном уровне - на региональном уровне  | До 5% (за каждое) |
| Наличие публикаций и печатных работ на сайте МУ «ЦКС». | До 5% |
| Качественное выполнение работ при замене временно отсутствующего работника  | До 5% |
| Благоустройство прилегающей территории; | До 5% |
| Трудовая дисциплина | До 5% |

**Для работников библиотек:**

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов (прописью) |  |
| №п/п | Показатели(критерии) | Количество баллов | Предложения, замечания. |
| Утверждено | Самооценка | Оценка Комиссии |
|  | Выполнение целевых показателей | 15 |  |  |  |
|  | Отсутствие нарушений | 20 |  |  |  |
|  | Участие в конкурсах и исследованиях | 10 |  |  |  |
|  | Инновационная деятельность (программно-проектная деятельность) | 10 |  |  |  |
|  | Проведение рекламных кампаний. Публикации на сайтах, СМИ | 10 |  |  |  |
| 6. | Мероприятия, превышающий объем мун. задания | 15 |  |  |  |
|  7. | Повышение квалификации | 5 |  |  |  |
|  8. | Качество библиотечного обслуживания | 5 |  |  |  |
| 9. | Организация работы с общественностью | 10 |  |  |  |
|  | Всего баллов: | 100 |  |  |  |

**5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.**

При установлении стимулирующих выплаты, а так же в течениии года директор МУ «ЦКС» имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить ее размер при условии:

- нарушение Трудового Кодекса Российской Федерации;

- нарушение правил внутренего распорядка и соблюдения расписания занятий коллективов, устава учреждений;

- нарушение учебно-воспитательного процесса в коллективе, кружках;

- нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов, планов,не принимает участие в разработке и проведении клубных и массовых зрелищных и досуговых мероприятий.);

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, - в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ.

**6. Материальная помощь.**

6.1. Материальная помощь выплачивается:

- В случае смерти сотрудника и его близких родственников (родные брат, сестра, родители), (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье).

6.2. Выплаты к юбилейным датам в размере оклада:

- по возрасту 50, 55, 60 лет (м)

-по стажу 25, 30, 35 лет.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при наличии бюджетных ассигнований.

6.4. Размер материальной помощи состовляет 1 должностной оклад, при наличии бюджетных ассигнований.