**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**РОДНИЧКОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**НЕХАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 10.11.2015г № 64

Об оплате труда работников МКУК «Родничковский ЦКДБО»

 На основании статьи 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации в рамках реализации Указа президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановления администрации Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района Волгоградской области от 12 декабря 2013 г. № 92 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Родничковском сельском поселении Нехаевского муниципального района», администрация Родничковского сельского поселения

 **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района Волгоградской области.
2. Утвердить прилагаемое Положение о комиссии по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения.
3. Утвердить комиссию по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения.
4. Признать утратившим силу Постановление администрации Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района Волгоградской области от 02.06.2010 г. № 25 «Об оплате труда работников муниципального учреждения «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждении культуры Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района».
5. Признать утратившим силу Постановление администрации Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района Волгоградской области от 17.12.2013 г. № 93 «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности учреждений культуры Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района и критериев оценки эффективности работы его руководителя»

|  |  |
| --- | --- |
|  6.Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на на директорадиректора МКУК директора «Родничковский ЦКДБО» Яндакову А.А. 7. Настоящее Постановление вступает в силу 11.01.2016 года и подлежит обнародованию. Глава Родничковского сельского поселения: А.М.Белоус. | **А.М.Белоус.** |

 УТВЕРЖДЕНО

 постановлением администрации

 Родничковского сельского поселения

 Нехаевского муниципального района

Волгоградской области

 от 10 ноября 2015 года № 64

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников МКУК «Родничковского ЦКДБО» Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района Волгоградской области

**1.Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Родничковский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района (далее учреждение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 14 июля 2008 г. №1737-ОД «О культуре и искусстве Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. № 1686-ОД «О библиотечном деле», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол № 11, Постановления администрации Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района от 17 декабря 2013 г. № 92 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Родничковском сельском поселении Нехаевского муниципального района»

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников МКУК «РЦКДБО» включая размеры окладов (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, Волгоградской области, администрации Родничковского сельского поселения;

- профессиональные квалификационные группы (далее по тексту ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, специалистов сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

– базовые минимальные оклады (ставки) по ПКГ - минимальный оклад (ставка) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую ПКГ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

– выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

– условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, и бухгалтера.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Родничковского сельского поселения и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ с учетом квалификационных уровней, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Виды, размер и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно, с учетом условий труда работников, в пределах средств, направленных на оплату труда.

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

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

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными документами Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района и настоящим Положением.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (ставок) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

– базовых должностных окладов;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.3. Индексация базовых (минимальных) размеров окладов (ставок) работников учреждения по ПКГ осуществляется в соответствии с муниципальными нормативными актами.(Коэффициент индексации от 1,0 до 1,25)

2.4. Размеры минимальных окладов работников МКУК «РЦКДБО» Родничковского сельского поселения установлены на основании отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, согласно Приложению 1 настоящего Положения.

2.5. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры должностных окладов (ставок), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.6. Руководителю и специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов. Повышающий коэффициент устанавливается в форме доплаты к окладу (должностному окладу), (ставке) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образует новый оклад и не учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Виды и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 4 и 5 настоящего Положения.

2.8. В целях соблюдения гарантий по оплате труда, в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работникам устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

**3. Условия оплаты труда руководителя**

**муниципального казенного учреждения культуры, бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя муниципального казенного учреждения культуры, выплаты стимулирующего характера, размер премиальных выплат, выплата материальной помощи регламентируются нормативными правовыми актами Администрации Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района.

3.2 Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения культуры должен быть не меньше оклада подчиненных (корректировку производить применяя коэффициенты кратности от 1,0 до 1,5)

 3.2 Целевые показатели деятельности руководителя муниципального казенного учреждения культуры установлены в приложении № 3 к настоящему постановлению. Итоговое количество баллов рассчитывается как сумма баллов, выставленных руководителю муниципального казенного учреждения культуры.

Выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры осуществляются:

| Количество полученных баллов | Размер выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры (в процентах от оклада (ставки, должностного оклада)  |
| --- | --- |
| 100-76 включительно | 30 |
| менее 75 - 51 включительно  | 20 |
| менее 50 – 26 включительно | 10 |
| менее 25 | не выплачивается |

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, устанавливается руководителю муниципального казенного учреждения культуры, обеспечивающему выполнение этих показателей.

Указанная выплата устанавливается до 30 процентов от оклада (ставки, должностного оклада), в соответствии с целевыми показателями деятельности, согласно Приложению 3 настоящего Положения.

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры производится в целях поощрения за общие результаты труда по итогам работы, на основании распоряжения Главы Родничковского сельского поселения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Оценку эффективности работы работников учреждения, на основе их целевых показателей деятельности, утвержденных настоящим Постановлением, осуществляет Глава Родничковского сельского поселения.

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры не начисляется в следующих случаях:

- за период отпуска без сохранения заработной платы;

- отсутствие на работе по причине нетрудоспособности;

- наложения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных функций в отчетном периоде;

- совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

Руководителю муниципального казенного учреждения культуры, прекратившим трудовые отношения до завершения периода, за который производилось начисление выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, указанная выплата не выплачивается.

3.3. Должностной оклад бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера бухгалтеру определяются в соответствии с п.4 и п.5 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного**

**характера**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

 - выплаты за работу в особых условиях труда;

 -выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам, ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

 4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле.

4.5. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставки):

- руководителю и специалистам работающих в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент в размере - 25 процентов в виде доплаты к окладу.

4.6. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

4.6.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст. 151 ТК РФ.

 За совмещение профессий, должностей, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, всем работникам организации производится доплата в размере до 50% тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии должности из средств фонда заработной платы.

4.6.2. Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст. 151 ТК РФ.

4.6.3. Оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни работникам учреждения производится в соответствии с действующим трудовым законодательством ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, работнику может быть предоставлен другой день отдыха. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего**

**характера**

5.1. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

 – выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

 - выплата за качество выполняемых работ;

 - выплата за стаж непрерывной работы, выслуга лет;

 - выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры.

 5.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентах к базовым (минимальным) окладам (ставкам) с учетом коэффициента индексации работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня, стимулирующие выплаты за специфику работы в Учреждении и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются пропорционально отработанному времени, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в локальных правовых актах учреждений от базового должностного оклада (ставки) и составляют100 процентов.

5.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основными условиями для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей;

- выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ;

- компетентность работника в принятии соответствующих решений;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы установлена в процентном отношении к окладу (ставке, должностному окладу) составляет 70 процентов.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя;

- наличие квалификационной категории (мастерство), методическую работу;

- наличие ученой степени, почетного звания.

С целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту, работникам которым присвоена квалификационная категория за мастерство, может устанавливаться выплата за профессиональное мастерство:

- высшая категория – 12 процентов;

- первая категория – 8 процентов;

- вторая категория – 5 процентов.

Работникам учреждения, в соответствии с уставной деятельностью устанавливается выплата за методическую работу в размере 10 % должностного оклада (ставки).

Работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» - 10 % должностного оклада (ставки);

- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» - 20 % должностного оклада (ставка).

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, соответствующего направлению профессиональной деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной выплаты не должен превышать 20 процентов оклада (ставки, должностного оклада).

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий (ученых степеней) выплата устанавливается за одно почетное звание (ученую степень) по выбору работника.

5.6. Надбавка за общий стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений (кроме библиотек) в следующих размерах:

– при стаже работы от 1 года до 5 лет (включительно) – 10 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

– при стаже работы от 5 до 10 лет (включительно) – 20 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

– при стаже работы от 10 до 15 лет (включительно) – 30 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

– при стаже работы от 15 до 20 лет (включительно) – 40 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

– при стаже работы свыше 20 лет – 50 процентов от оклада (ставки, должностного оклада).

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность периодов работы, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка.

Работникам муниципальных библиотек выплата за стаж работы устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки) за каждые 5 лет непрерывного трудового стажа.

5.7. Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, может быть установлена всем категориям работников учреждения (включая бухгалтера), обеспечивающих выполнение этих показателей.

Указанная выплата устанавливается работникам учреждения в размере 30 процентов от оклада (ставки, должностного оклада), в соответствии с целевыми показателями деятельности работников учреждения, согласно Приложению 2 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения производится в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, на основании приказа руководителя учреждения, в соответствии с решением Комиссии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Оценку эффективности работы работников учреждения, на основе их целевых показателей деятельности, утвержденных настоящим Постановлением, осуществляет Комиссия.

Установление выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам осуществляется по результатам выполнения целевых показателей деятельности работников учреждения, по итогам работы за месяц в следующем порядке:

 - до 5 числа месяца следующего за отчетным месяцем работники учреждения представляют руководителю информацию о выполнении вышеназванных показателей;

- до 10 числа месяца следующего за отчетным месяцем руководитель учреждения подводит итоги по качественным и количественным показателям в работе работников, с учетом личного вклада в достижении целей и задач, стоящих перед учреждением, в повышении качества оказываемых муниципальных услуг, и представляет предложения о стимулировании работников Комиссии. Комиссией рассматривается соответствующее предложение, и председателем Комиссии принимается решение о конкретном размере стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения.

Итоговое количество баллов рассчитывается как сумма баллов, определенных в Приложении 2 настоящего Постановления, выставленных работникам учреждения.

Выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры осуществляются:

| Количество полученных баллов | Размер выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры (в процентах от оклада (ставки, должностного оклада) |
| --- | --- |
| 100-76 включительно | 30 |
| менее 75 - 51 включительно  | 20 |
| менее 50 – 26 включительно | 10 |
| менее 25 | не выплачивается |

Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры не начисляется в следующих случаях:

- за период отпуска без сохранения заработной платы;

- отсутствие на работе по причине нетрудоспособности;

- наложения дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций в отчетном периоде;

- совершение прогула, появление работника учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

Работникам, прекратившим трудовые отношения до завершения периода, за который производилось начисление выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, указанная выплата не выплачивается.

5.8. Работникам учреждения может быть выплачена премия к юбилею работника (50-55-60-летие со дня рождения) и премия к профессиональному празднику «День работника культуры». Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке) и не может превышать 100% должностного оклада.

5.9. Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда при условии выполнения показателей муниципального задания, установленного Администрацией Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь работникам учреждения может быть выплачена в следующих случаях, с приложением к заявлению подтверждающих документов:

- смерти близких людей (супруга(и), детей)

- тяжелой болезни (оперативное вмешательство, приобретение дорогостоящих лекарственных средств);

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение и других стихийных бедствий, произошедших с работником учреждения).

Материальная помощь выплачивается в размере двух должностных окладов.

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, в котором указывается основание для получения материальной помощи.

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается ближайшим родственникам (супруг(а), дети, родители) на основании их письменного заявления, с предоставлением документов, подтверждающих родственные связи.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа по учреждению об оказании материальной помощи согласно резолюции руководителя учреждения. Уволенным работникам материальная помощь не оказывается.

БАЗОВЫЕ (МИНИМАЛЬНЫЕ) РАЗМЕРЫ

окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников муниципального казенного учреждения культуры «Родничковский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания»

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Минимальный размероклада (ставки) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства» |
| 1 | 5-й квалификационный уровень | Директор  | 6252 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена» |
| 2 | 2-й квалификационный уровень  | Библиотекарь | 4930 |
| 3 | 3-й квалификационный уровень |  художественный руководитель, заведующий клубом | 4930 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих» |
| 5. | 1-й квалификационный уровень |  бухгалтер | 4930 |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 6 | 1-й квалификационный уровень |  Уборщик служебных помещений  | 3367 |

 ПРИЛОЖЕНИЕ 2

 к Положению об оплате труда работников МКУК

 «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения

Нехаевского муниципального района

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности работников МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района

| № п/п | Целевые показатели деятельности работников учреждения | Количество баллов |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| **ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ,****ЗАВЕДУЮЩИЙ КЛУБОМ** |
|  |
| Критерии по основной деятельности |
| 1 | Взаимодействие с организациями других отраслей (образование, медицина, социальная служба, полиция и проч.) | 20 баллов |
| 2 | Разработка тематических сценариев, программ, сбор аудитории, реклама, освещение результатов деятельности в СМИ, добросовестное и своевременное ведение документации | 10 баллов |
| 3 | Организация и проведение мероприятий, на высоком организационном и творческом уровне,  | 10 баллов  |
| 4 | Участие в формирование концертного репертуара , в подготовке концертных программ учреждения | 10 баллов  |
| 5 |  Участие коллектива в районных мероприятиях, смотрах, конкурсах | 10 баллов  |
| 6 |  Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве артиста, ведущего | 10 баллов  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 1 разделу: 70 баллов |
| Критерии исполнительской дисциплины |
| 1 |  Организация работы и уровень исполнительской дисциплины | 10 баллов  |
| 2 | Отсутствие претензий со стороны руководства, жалоб со стороны посетителей  | 10 баллов  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 11 разделу: 20 баллов |
| Критерии, направленные на работу с кадрами |
| 1 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | 10 баллов  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 111 разделу: 10 баллов |
|  |
|  **БУХГАЛТЕР** |
| Критерии по основной деятельности |
| 1 | Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и иной отчетности | 20 баллов  |
| 2 | Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетных заявок в Администрацию Родничковского сельского поселения | 10 баллов  |
| 3 | Участие в планировании целевых и ведомственных программах | 10 баллов  |
| 4 | Выполнение срочных, сверхплановых заданий, поступивших от вышестоящих органов | 10 баллов  |
| 5 | Особый режим работы, связанный с текущими изменениями в финансово-экономическом и других процессах управления учреждением | 10 баллов  |
| 6 | Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы  | 10 баллов  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 1 разделу: 70 баллов |
| Критерии исполнительской дисциплины |
| 1 | Отсутствие претензий со стороны руководителя учреждения | 10 баллов  |
| 2 | Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения  | 10 баллов  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 111 разделу: 20 баллов |
| Критерии, направленные на работу с кадрами |
| 1 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | 10 баллов  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 111 разделу: 10 баллов |
| **БИБЛИОТЕКАРЬ**  |
| Критерии по основной деятельности |
| 1 | Увеличение количества предоставленных библиотечных услуг (количество пользователей, количество информационных запросов, количество посещений, в т.ч. информационно-просветительских мероприятий)  | 20 баллов |
| 2 | Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-массовых мероприятий. Участие в общественно значимых мероприятиях. | 10 баллов  |
| 3 | Работа с книжным фондом: изучение его состава и использования, обеспечение сохранности библиотечного фонда, проведение мелкого ремонта. | 10 баллов  |
| 4 | Организация информационно-просветительских мероприятий (не менее 2 в квартал). Ведение летописи села | 10 баллов  |
| 5 | Разработка перспективных и текущих планов работы библиотеки и их выполнение | 10 баллов  |
| 6 | Отсутствие обоснованных жалоб по качеству обслуживания пользователей. | 10 баллов  |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 1 разделу: 70 баллов |
| Критерии исполнительской дисциплины |
| 1 | Своевременное представление данных для составления отчетности  | 10 баллов  |
| 2 | Соблюдение требований ГОСТа 7-20-2000 и локальных документов по учету обслуживания пользователей | 10 баллов |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 11 разделу: 20 баллов |
| Критерии, направленные на работу с кадрами |
| 1 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | 10 баллов |
| Совокупная оценка показателей в баллах по 111 разделу: 10 баллов |
|  |

 ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников МКУК

 «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения

Нехаевского муниципального района

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности директора МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения

Нехаевского муниципального района

| № п/п | Целевые показатели деятельности директора МКУК«Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения  | Количество баллов |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| **ДИРЕКТОР МКУК** «Родничковский ЦКДБО» |
| Критерии по основной деятельности |
| 1 | Степень выполнения учреждением муниципального задания:-количество проведенных культурно- досуговых мероприятий;-количество коллективов самодеятельного художественного творчества;- число предписаний надзорных органов;- число мест оборудованных компьютерами с выходом в интернет ( библиотечное обслуживание) | 10 баллов |
| 2 | Создание и организация работы клубных формирований: коллективы¸ студии , кружки. Организация и проведение фестивалей, смотров, выставок и других форм показа результатов творческой деятельности клубных формирований | 10 баллов |
| 3 | Проведение концертов, выставок, массовых театрализованных праздников, народных гуляний в соответствии с местными традициями | 10 баллов |
| 4 | Патриотическое воспитание детей и молодежи | 10 баллов |
| 5 | Организация досуга различных групп населения | 10 баллов |
| 6 | Обеспечение управления в учреждении: наличие кол. договора, наличие Положений о структурных подразделениях, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, трудовых договоров с работниками. | 10 баллов |
| 7 | Обеспечение безопасности работы учреждения: охрана труда, пожарная безопасность, антитеррористическая защищенность | 10 баллов |
| 8 | Отсутствие претензий, жалоб на организацию работы учреждения со стороны населения и учредителей | 10 баллов |
| 9 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | 10 баллов  |
| 10 | Показатель кадровой политики учреждения ( доля вакантных должностей в общей численности работников по штатному расписанию, в процентах : среднемесячная заработная плата одного работника; коэффициент текучести кадров с учетом фактической среднесписочной численности) | 10 |
|  |

 УТВЕРЖДЕНО

 постановлением Администрации

 Родничковского сельского поселения

Нехаевского муниципального района

 от 10 ноября 2015 года № 64

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о комиссии по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения» Нехаевского муниципального района

**1.Общие положения**

1.1. Комиссия по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения (далее по тексту – Комиссия) образована в целях решения вопросов установления стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения.

1.2. Комиссия в своей работе руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района от 17 декабря 2013 г. № 92 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменение в отраслях социальной сферы, культуры в Родничковском сельском поселении Нехаевского муниципального района» и настоящим Положением об оплате труда работников МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения

1.3. Основными задачами работы Комиссии являются:

- рассмотрение предложений председателем комиссии по установлению выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения, осуществляется в сроки, определенные в п. 5.7. положения об оплате труда работников МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения;

- принятие решений по установлению размера выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам учреждения.

1.4. Комиссия в целях выполнения возложенных на нее задач вправе:

1. приглашать на заседание комиссии работников учреждения для пояснения вопросов, связанных с эффективностью работы данного работника; вносить председателю Комиссии предложения по вопросам, входящим в компетенцию комиссии.

**2. Порядок работы комиссии**

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. В состав комиссии обязательно включаются два представителя Администрации Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района.

2.3. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии. В случае временного отсутствия председателя комиссии (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка) его обязанности исполняются заместителем председателя комиссии.

2.4. Секретарь комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой Комиссии, извещает членов комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах включенных в повестку дня, не позднее, чем за 2 рабочих дня до дня заседания.

2.5. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

2.6. Заседание Комиссии проводится ежемесячно.

2.7. Решения Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии, подписанным председателем и секретарем комиссии. На основании протокола издается приказ по учреждению об установлении размера выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры.

2.8. Члены комиссии в случае несогласия с решение Комиссии вправе зафиксировать в протоколе свое особое мнение.

УТВЕРЖДЕНО:

Постановлением

Администрации Родничковского

Сельского поселения

**Комиссия**

по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры работникам МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения» Нехаевского муниципального района

1. Председатель комиссии - Белоус А.М. глава администрации

2. Заместитель председателя комиссии - Васильева В.В., главный специалист

 администрации

3. Секретарь Захарова Т.В., главный специалист

 администрации

4. Член комиссии Ганжа Л.П. , депутат

5.Член комиссии Сталоверкин А.Н., депутат