**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**РОДНИЧКОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**НЕХАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 12.01.2016 г № 2

О внесении изменений в постановлении от 10.11.2015 г. № 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. Внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников МКУК «Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района Волгоградской области, утвержденное постановлением от 10.11.2015 г. № 64:
   1. Главу 3 читать в следующей редакции:

**3. Условия оплаты труда руководителя**

**муниципального казенного учреждения культуры**

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)

3.3 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 | 50 |
| менее 75 - 51 включительно | 35 |
| менее 50 – 26 включительно | 15 |
| 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 50 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 комиссия по установлению стимулирующей выплаты за выполнение или перевыполнение целевых показателей.

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.

* 1. Главу 5 читать в следующей редакции:

**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 50 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 , обеспечивающих выполнение этих показателей.

Указанная выплата устанавливается работникам учреждения в размере 50 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, производится ежеквартально по итогам работы за каждый 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 | 50 |
| менее 75 - 51 включительно | 35 |
| менее 50 – 26 включительно | 15 |
| 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](consultantplus://offline/ref=B2370951868DEA2F4DE0BE1714FAF6A044CD8D44D7023C416E9E5D50698FEE717CDC549F074A2FD69816CAG1PAL). 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.

* 1. В приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МКУК

«Родничковский ЦКДБО» Родничковского сельского поселения Нехаевского муниципального района «ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ деятельности работников МКУК «Родничковский ЦКДБО» исключить критерии по основной деятельности бухгалтера.

1. **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 читать в следующей редакции:

**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 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:

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.

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

2.3. 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.

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

2.5. Заседание Комиссии проводится ежемесячно.

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

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

**3.** Состав **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 читать в следующей редакции:

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

2. Заместитель председателя комиссии - Ганжа Л.П. , депутат

3. Секретарь - Колганова Я.А.., ведущий специалист

администрации

Глава администрации

Родничковского сельского поселения А.М. Белоус