|  |  |
| --- | --- |
| СогласованоГлава администрацииМО Кузнечнинское городское поселение МО Приозерский муниципальный район Ленинградской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Галич Г.А.« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 год | УтверждаюДиректор МКУ КСЦ «Юбилейный» КГП \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Паклина Е.В.« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 год |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения культурно-спортивный центр «Юбилейный» Кузнечнинского городского поселения МО Приозерский муниципальный район Ленинградской области**

1. ***Общие положения***
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУ КСЦ «Юбилейный» КГП

разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей учреждения (далее - работников ) и в соответствии: с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», положений части 3 статьи 2 закона №32 –оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казённых учреждений Ленинградской области» и «Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казённых учреждениях муниципального образования Кузнечнинское городское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 11.10.2013 № 147.

* 1. Положение предусматривает единый подход к формированию планового фонда оплаты труда работников МКУ КСЦ «Юбилейный» КГП, финансируемых из бюджета МО Кузнечнинское городское поселение МО Приозерский муниципальный район Ленинградской области.
	2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам (далее - выплаты стимулирующего характера), принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, эффективного контракта, локальных актов, предусмотренной уставом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.
	     Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением культуры с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
	3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.
	4. Руководитель учреждения культуры вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения .
1. ***Тарифные условия оплаты труда***
	1. Плановый фонд оплаты труда работников МКУ КСЦ «Юбилейный» КГП на финансовый год включает следующие показатели:

Должностные оклады работников учреждения, компенсационные выплаты (доплата за работу в выходные и праздничные дни) и стимулирующие выплаты ( премии и материальная помощь), учтённые в штатном расписании учреждения и тарификационном списке, выплаты в соответствии с эффективным контрактом (в соответствии с [постановлением Правительства Ленинградской области от 5 июля 2013 года N 199](http://docs.cntd.ru/document/537933947) о внесении изменений в Постановление Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской область по видам экономической деятельности»).

 Материальная помощь выделятся работникам, оказавшимся в трудном материальном положении, в связи со смертью в размере три тысячи рублей при наличии экономии фонда оплаты труда.

* 1. Тарификация осуществляется:

По должностям работников культуры -на основе требований Тарифно- квалификационных характеристик по должностям работников культуры, утверждаемых Министерством культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации и приложение №3 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казённых учреждениях» МО «Кузнечное» , именуемое в дальнейшем Положение;

 По общеотраслевым должностям – на основе требований Тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям, утверждённых Министерством труда Российской Федерации и приложению № 2 Положения;

 По профессиям рабочих – на основе Тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих, Министерством труда Российской Федерации и приложению № 1 Положения;

 Рабочие профессии которых не предусмотрены Тарифно- квалификационных характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Правовым основанием разработки данного Положения является [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), и другие нормативные правовые акты.

1. ***Размеры и порядок установления компенсационных выплат***
	1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или процентном отношении к должностному окладу работников.
	2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведённой в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учётом мнения представительного органа работников, в порядке, установленным ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

* 1. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.
	2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, не более 30 %.
	3. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

работникам – 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

* 1. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно – техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а так же неотложные ремонтные и разгрузочно-погрузочные работы.

1. ***Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат***

(в соответствии с [постановлением Правительства Ленинградской области от 5 июля 2013 года N 199](http://docs.cntd.ru/document/537933947) о внесении изменений в Постановление Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 «об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской область по видам Экономической деятельности»)

     4.1. Настоящее Положение определяет перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.
     4.2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения культуры.
     4.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
     - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
     - выплаты за качество выполняемых работ;
     - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно приложению 1);
     - премиальные выплаты по итогам работы.
 - выплаты за наполняемость кружка ( если наполняемость превышает норму по категории оплаты труда)

 - выполнение плановых показателей

     4.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям, соревнованиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.
     4.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, устанавливаются на определённый период в пределах фонда заработной платы; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.
     4.6. Премиальные выплаты по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы); за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Выплачиваются следующие премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодия, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

 4.7. Выплаты за наполняемость кружка предполагают, поощрение работника, если наполняемость в кружке превышает норму по категории оплаты труда

  4.8. Стимулирующие выплаты единовременного характера, связанные с юбилейными датами, при награждении работника отраслевыми наградами и почётными грамотами.

 4.9. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения , по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в данном учреждении и эффективным контрактом.

  4.10. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения 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.

4.11. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а так же за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, на оказание материальной помощи с обязательным согласованием учредителя.

4.12. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

 4.13. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам.

 4.13.1. Работникам, имеющим почётное звание, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почётное звание, при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

 почётное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры » и «Заслуженный деятель искусств» - 30 %;

почётное звание «Заслуженный» - 20 %.

При наличии у работника нескольких почётный званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

***5. Стимулирование труда руководителей учреждений культуры, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.***     5.1 Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, определяется руководителем учреждения. Премирование руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя учреждения, работников, занятых в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.
     5.2. Стимулирующие выплаты работникам за личные и коллективные результаты деятельности

 ( призовые места в фестивалях, смотрах, конкурсах).
     Стимулирующие выплаты по результатам работы всего коллектива производятся в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения .

***6. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.***

6.1. Должностной оклад руководителя устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО) и в соответствии с группой оплаты труда.

Для расчёта величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

6.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов указанных работников.

6.3. При изменении должностных окладов работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчёт должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

6.4. Перечни должностей относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии с соответствующим разделом приложений 3-4 Положения о системах оплаты труда от 19.08.2011 № 107 в муниципальных бюджетных учреждениях МО Кузнечное по видам экономической деятельности .

6.5. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом уполномоченного органа на основе объёмных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года. При изменении расчётной величины, установленный нормативным документом уполномоченного органа, оклад руководителя индексируется на коэффициент изменения расчётной величины.

6.6. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается приказом уполномоченного органа в размере 90 % и заместителя 80 % должностного оклада руководителя.

6.7. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров.

 ***7. Стимулирование труда руководителя учреждения.***     7.1. Порядок, сроки и основания премирования руководителя учреждения определяются органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.
     7.2. За основу показателей оценки деятельности руководителя учреждения принимаются результаты деятельности учреждения, определённые уставом учреждения, планом работы, а также основные направления менеджмента организации:
     - подготовка кадров и закрепление молодых специалистов;
     - формирование и подготовка резерва на замещение должностей;
     - эффективность, контроль за своевременностью и качеством реализации планов и программ;
     - своевременность представления отчетов о результатах деятельности и соответствие их требованиям, утвержденным техническим заданием;
     - эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на проведение уставной деятельности;
     - выполнение нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения.

***8. Заключительные положения.***

8.1. МКУ КСЦ «Юбилейный » МО Кузнечнинское городское поселение МО Приозерский муниципальный район Ленинградской области в пределах выделенных бюджетных средств самостоятельно определяют виды и размеры надбавок, доплаты других выплат стимулирующего характера , на основании утверждаемых руководителем учреждения положений о материальном стимулировании, имея ввиду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах тарифных ставок (окладов).

8.2. Надбавки, доплаты и другие выплаты стимулирующего характера предельными размерами не ограничиваются. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определённый срок приказом по учреждению , но не более одного года. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важной или срочной работы.

8.3. Размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера руководителям учреждения культуры устанавливаются по согласованию с учредителем.

8.4. Руководитель учреждения культуры несёт ответственность за своевременную оплату труда работников и за эффективное расходование средств, направленных на выплату заработной платы.