Приложение №1

к Постановлению

администрации муниципального

образования села Ачикулак

Нефтекумского района

Ставропольского края

№ 225 от 30.12.2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения «Социально-культурное объединение» муниципального образования села Ачикулак

I. Общие положения

1.1Положение об оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения «Социально-культурное объединение» МО села Ачикулак

( далее - Положение), разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей учреждений культуры, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет администрация Нефтекумского муниципального района Ставропольского края.

1.2.Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Учредителем.

1.3.Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителя в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном фукционировании Учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4.В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителя, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

II. Размер должностного оклада руководителю Учреждения

2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям согласно 5 настоящего Положения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Должностной оклад (рублей)** | | | |
| **Группа по оплате труда Учреждения** | | | |
| I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 14517 | 12859 | 11556 | 10680 |

2.2. Предельный уровень заработной платы руководителя Учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет бюджетных источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления.

3.1. В трудовом договоре с руководителем Учреждения предусматриваются выплаты компенсационного характера:

-за совмещение профессий (должностей):

доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы..

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности:

размер выплаты специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности -25% от оклада:

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

-за работу в безводных местностях применяются коэффициент -15% , утвержденный постановлением Правительства Ставропольского края от 25 января 2006 г. №3-п «Об установлении работникам государственных учреждений Ставропольского края, расположенных в отдельных муниципальных образованиях Ставропольского края, коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях» ( в ред.постановления Правительства СК от 29.08.2007 №102-п) , Решением совета депутатов МО с.Ачикулак от 29 марта 2007 года №144 «Об установлении работникам муниципального учреждения «Социально-культурное объединение» МО с.Ачикулак коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

4.Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1.Для руководителя Учреждения предусмотрен перечень стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет ;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты.

4.2.Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы устанавливаются Учредителем в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется :

за организацию и проведение социально- значимых культурно –досуговых мероприятий районного масштаба, проведенных в предыдущем квартале. При проведении мероприятий на высоком уровне, руководителю устанавливается выплата в размере 100 % включительно от должностного оклада, выплачиваемая в текущем квартале ежемесячно.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада за почетное звание «Заслуженный»;

до 20% от оклада за почетное звание «Народный»

4.5. Руководителю учреждения может устанавливаться выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или муниципальных учреждениях:

-при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

-при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

-при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

4.6. Руководителю учреждения культуры устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении.:

- от 1 года до 5 лет – продолжительностью 2 календарных дня;

- от 5 лет до 10 лет – продолжительностью 5 календарных дней

- свыше 10 лет – продолжительностью 10 календарных дней

4.7. В целях поощрения руководителя за общие результаты труда в Учреждении, установлены следующие премиальные выплаты:.

премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ.

4.8. Установление премии по итогам работы осуществляется ежемесячно по решению Учредителя на основании представления экспертной комиссии учреждения культуры, по результатам рассмотрения выполнения показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период.

Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения для размеров премиальных выплат руководителя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Целевые показатели | Критерии оценки | Количество баллов |
| 1 | Создание условий для творческой самореализации населения | Организация и проведение учреждением выставок, конкурсов,творческих встреч, мастер –классов,открытых музейных мероприятий :  до 2;  свыше 2 | 4  6 |
| **максимально по критерию** | **6** |
| 2 | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг | Отсутствие обоснованных жалоб граждан на предоставляемые учреждением культуры услуги | 2 |
| **Максимально по критерию** | **2** |
| 3 | Реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов | Отсутствие вакансий  Укомплектованность учреждения молодыми специалистами ( до 30 лет) составляет не менее 10%  **Максимально по критерию** | 1  1  **2** |
| 4 | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения | Обеспечение выполнения мероприятий в соответствии с планом работ : при выполнении запланированных мероприятий на 100% | 5 |
| **Максимально по критерию** | **5** |
| Увеличение количества участников культурно- массовых мероприятий по сравнению с соответствующим кварталом предыдущего года:  при увеличении показателя | 3 |
| **Максимально по критерию** | **3** |
| 5 | Финансово-экономическая деятельность | Использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном финансовом году  ( не менее 95% от ежемесячных назначений нарастающим итогом и 99,5% в декабре) | 5 |
| **Максимально по критерию** | **5** |
| Представление в установленные сроки достоверной налоговой отчетности в налоговую службу, отчетности по страховым взносам в Пенсионный фонд, фонд социального страхования, статистической отчетности по учреждению | 4 |
| **Максимально по критерию** | **4** |
| Отсутствие у учреждения просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | 3 |
| **Максимально по критерию** | **3** |
| Соблюдение установленных сроков перечисления заработной платы работникам | 3 |
| **Максимально по критерию** | **3** |
| 6 | Мероприятия, рассчитанные на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп | Организация мероприятий для социально менее защищенных возрастных групп ( детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности( да\нет) | 3 |
| **Максимально по критерию** | **3** |
| 7 | Эффективность управленческой деятельности | Уровень исполнительной дисциплины:  Отсутствие нарушения сроков предоставления запрашиваемой информации и сроков сдачи отчетов  Отсутствие нарушений при проверке надзорными органами эффективности и целевого использования бюджетных средств | 4  2 |
| **Максимально по критерию** | **6** |
| 8 | Повышение прозрачности и открытости деятельности учреждения | Публикация и освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации  наличие Интернет-сайта учреждения и поддержание его в актуальном состоянии  Своевременная актуализация информации о деятельности учреждения, подлежащая размещению в информационно- телекоммуникационной сети «Интернет» | 1  2  2 |
| **максимально по критерию** | **5** |
| 9 | Наличие условий для осуществления деятельности учреждения, отвечающих современным требованиям | Соблюдение в учреждении мер противопожарной безопасности, охраны труда, санитарно- гигиенического режима:  функционирование пожарной сигнализации;  отсутствие зарегистрированных случаев травматизма посетителей и работников за отчетный период  **максимально по критерию** | 1  2  **3** |
|  | Итого |  | **50** |

4.9. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается в пределах имеющихся средств учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Выплата производится в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения,.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за этот период.

4.10.Премия за качество выполняемых работ - выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Ставропольского края;

- поощрении Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края.

4.11.Мониторинг и оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения осуществляется экспертной комиссией Учредителя. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов , голос председателя комиссии является решающим.

На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает :

объективность представленных руководителем Учреждения итогов выполнения критериев оценки эффективности деятельности согласно оценочным листам;

протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения:

расчет по итогам отчетного периода размера выплат стимулирующего характера руководителя, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем и секретарем комиссии.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю стимулирующих выплат.

4.12.Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителем учреждения соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам руководителю за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается распоряжением Учредителя.

4.13. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей**.**

5.1. Культурно – просветительские Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением. Отнесение Учреждения к одной из 4-хгрупп по оплате труда руководителя производится Учредителем на основании представления отдела культуры по итогам работы за календарный год по сумме баллов после оценки результатов деятельности по следующим показателям :

Объемные показатели для

муниципальных учреждений культуры клубного типа

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда | | | |
| I | II | III | IV |
| Количество действующих в течение года клубных формирований в перечисленных учреждениях (ед.)  городские  сельские | свыше 25  свыше 18 | от 20 до 25  от 15 до 18 | от 15 до 19  от 10 до 14 | до 15  до 10 |
| Количество участников в действующих в течение года клубных формированиях в перечисленных учреждениях (ед.)  городские  сельские | свыше 15 свыше 10 | от 12 до 14  от 9 до 10 | от 9 до 11  от 8 до 9 | до 9  до 8 |

5.2. Группа по оплате труда учреждения на планируемый календарный год определяется на основании представленной годовой статистической отчетности учреждения по соответствующей форме за прошедший календарный год.

6. Другие вопросы оплаты труда

При наличии экономии денежных средств фонда оплаты труда руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в размере двух должностных окладов. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя. Решение об оказании материальной помощи устанавливается Учредителем.