|  |
| --- |
| **герб1ЧБ** |

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

 **Совет депутатов сельского поселения Мазейский сельсовет Добринского муниципального района**

 **Липецкой области**

**25-я сессия V-го созыва**

**РЕШЕНИЕ**

13.10.2017г. с. Мазейка № 100-рс

**О Положении «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Мазейский поселенческий центр культуры»**

Рассмотрев представленный администрацией сельского поселения Мазейский сельсовет проект решения о Положении «Об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Мазейский поселенческий центр культуры», руководствуясь Уставом сельского поселения Мазейский сельсовет Добринского муниципального района, учитывая решение постоянной комиссии по экономике, бюджету, муниципальной собственности и социальным вопросам, Совет депутатов сельского поселения Мазейский сельсовет

**РЕШИЛ:**

1. Принять Положение «Об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Мазейский поселенческий центр культуры».

2. Направить указанный нормативно-правовой акт главе сельского поселения Мазейский сельсовет для подписания и официального обнародования.

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его обнародования.

**Председатель Совета депутатов**

**сельского поселения**

**Мазейский сельсовет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.И. Тимирев**

|  |  |
| --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»Глава сельского поселения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ сельсоветТимирев Н.И. | «УТВЕРЖДАЮ» Директор МАУК «Мазейский ПЦК»Титова М.В.  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры**

**«МАУК Мазейский ПЦК»**

**на 2016 год**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников МАУК «Мазейский ПЦК» (далее – Учреждение)» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлениями Правительства РФ и администрации Липецкой области; Решениями сессий Совета депутатов сельского поселения Мазейский сельсовет; постановлениями администрации Добринского муниципального района, Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры **МАУК Мазейский ПЦК на период 2013-2018 годы**», другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива, утверждено приказом по учреждению, и вступает в силу с 01 января 2016 года.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения, его структурных подразделений.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее - работники), как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.5. По инициативе группы работников учреждения, директора по согласованию с Советом трудового коллектива и собрания коллектива учреждения, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.6. Положение предусматривает отраслевой принцип системы оплаты труда работников учреждения на основе базового оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.8. В целях совершенствования оплаты труда директор организует аттестацию работников учреждения в порядке, установленном законодательством, и не реже чем 1 раз в 3 года организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.9. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.10. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет бухгалтер учреждения. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования сотрудников несет руководитель учреждения.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

* 1. ***ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА:***

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет следующих выплат:

- должностной оклад, формируемый из размера тарифной ставки, увеличенной на 25% для специалистов отрасли за работу в сельской местности;

- выплаты компенсационного характера: за совмещение профессий (должностей); за увеличение объема работы, за работу в выходные и праздничные дни;

- выплаты стимулирующего характера: за стаж работы в культуре, за интенсивность высокие результаты труда и качество выполняемых работ; за почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю; премиальные выплаты по итогам работы;

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда производится на основании штатного расписания учреждения. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) размеры окладов по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

2.1.3. В пределах имеющихся средств на оплату труда работников Учреждение самостоятельно определяет размеры должностных окладов, тарифных ставок, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

2.1.4. Размеры выплат по оплате труда работников учреждения устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- требований единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- перечня выплат стимулирующего характера с учетом мнения постоянно действующего совещательного органа учреждения на основе «Показателей и критериев оценки эффективности труда работников»;

- другими нормативно- правовыми актами.

2.2. ***ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ТАРИФНЫЕ СТАВКИ)*** – фиксированный размер оплаты труда, устанавливаются работникам за выполнение им трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностные оклады утверждаются штатным расписанием учреждения.

2.2.1. Должностные оклады руководителям и специалистам учреждения устанавливаются согласно Приложению № 1 к «Положению «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений», принятому Решением сессии сельского Совета депутатов от 06.08.2015г. № 161- рс.

2.2.2. Должностной оклад бухгалтеру устанавливается согласно Приложению № 2 к «Положению «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений», принятому решением сессии сельского Совета депутатов от 06.08.2015г. №161- рс, как оклады общеотраслевых должностей руководителей и специалистов, единые для всех автономных учреждений сельского поселения в соответствии с их образованием и стажем работы.

2.2.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения на основе штатного расписания и занимаемой должности работника. При установлении должностных окладов работников по должности учитывается их квалификационная категория, присвоенная аттестационной комиссией.

2.2.4. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.2.5. Руководителям и специалистам учреждения, установить 25 % от заработной платы за работу в сельской местности.

«Руководителям и специалистам учреждения, установить доплату, в размере 25 % к заработной плате, за работу в сельской местности».

2.3. **ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА** устанавливаются и обеспечивают оплату труда в повышенном размере:

- за совмещение профессий (должностей) – до 50 %;

- за работу в выходные и не рабочие праздничные дни до 100 % в случае если работнику не был предоставлен другой день отдыха.

2.4. **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА** устанавливаются работникам учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда, с целью заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения основных обязанностей и исчисляются в процентном отношении к должностным окладам с учетом выплаты компенсационного характера:

- за стаж работы в отрасли «культура» в процентном отношении согласно Приложения №1 к настоящему Положению;

- за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждения в процентах (в размере до 90 %) согласно «Порядка назначения стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам;

- за почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю в процентном отношении;

- премиальная выплата по итогам работы в процентном отношении.

2.4.1. **Стимулирующая выплата за стаж работы в отрасли «культура»** назначается работникам учреждения согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

2.4.2. **Стимулирующая выплата** **за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ.** Для определения размера и порядка данной выплаты создается постоянно действующий совещательный орган (Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников). Состав комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности труда работников учреждения утверждается приказом директора. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с «Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУК «Мазейский ПЦК» за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ».

2.4.3. **Стимулирующая выплата** **за почетное звание «Заслуженный»** устанавливаются: лицам, имеющим звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю - в размере 15 % от должностного оклада.

2.4.4. **Стимулирующая выплата - премиальная выплата по итогам работы** осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Порядок и условия определения размеров премий устанавливаются «Положением о материальном стимулировании работников МАУК «Мазейский ПЦК», утвержденным приказом директора по согласованию с учредителем.

2.5. **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

2.5.1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

2.5.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется на основании Таблицы 1 «Показателей и порядка отнесения муниципальных автономных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей» Приложения 1 к «Положению «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений», принятому Решением сессии сельского Совета депутатов Добринского района от 06.08.2015 №161-рс.

2.5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации сельского поселения Мазейский сельсовет, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

2.5.4. Распоряжением администрации сельского поселения Мазейский сельсовет, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителюв соответствии с постановлением администрации сельского поселения Мазейский сельсовет от 06 августа 2015 г. № 25 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям муниципальных автономных учреждений»

2.5.5. Работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы.

2.5.6. Работник, получает заработную плату перечислением на банковский счет работника.

1. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения определяется, исходя из объема выполненных услуг, работ и утвержденной штатной численности работающих.

3.2. Выплаты работникам учреждения производится:

- за счет средств бюджета, в том числе из средств экономии фонда оплаты труда;

- за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности учреждения (арендная плата, оказание платных услуг и т.д.)

3.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

3.4. На выплаты стимулирующего характера работникам учреждения направляется не более 9 % средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения (с учетом размера начислений на оплату труда).

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о материальном стимулировании работников**

 **муниципального автономного учреждения культуры**

 **«МАУК Мазейский ПЦК»**

**I Общие положения.**

* 1. Настоящее Положение разработано с целью дальнейшего совершенствования материального стимулирования работников муниципального автономного учреждения культуры «МАУК Мазейский ПЦК» (далее - Учреждения), развития творческой активности и инициативы в реализации задач, возложенных на учреждение, улучшение качества выполняемых работ и повышении исполнительской дисциплины, создании в каждом структурном подразделении высокой ответственности за порученное дело.
	2. Положение распространяется на руководителя, работников учреждения, включая технический персонал, отличившихся в выполнении установленных видов и показателей работ, сверхплановых заданий, а также способствующих их выполнению.

 **II Организация материального стимулирования.**

2.1. Виды и размеры материального стимулирования определяются исходя из результатов деятельности работника, в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы и начисляется за фактически отработанное время.

2.2. Установление размера материального стимулирования производится с учетом эффективности труда каждого работника и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. Материальное стимулирование подразделяется на:

- премирование по итогам работы за месяц, квартал, год;

- премирование за высокие результаты труда;

- поощрение к праздничным датам;

- оказание материальной помощи

**III Источники поощрения и оказания материальной помощи.**

3.1. Источником премирования и оказания материальной помощи работников Учреждения является утвержденный фонд оплаты труда и средства, полученные от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

3.2. Премирование и оказание материальной помощи осуществляется из средств по фонду оплаты труда в той его части, которая остается после выплат по тарифным ставкам, компенсационным и стимулирующим надбавкам, средств внебюджетного фонда оплаты труда, за счет экономии по фонду заработной платы.

**IV Оценка труда сотрудников и порядок установления и начисления премий.**

4.1. ***Премирование по итогам работы за месяц, квартал, год***

4.1.1. Размер премиальной выплаты определяется в процентном отношении от месячного фонда оплаты труда работника (МФОТ), включающую должностной оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.2. Премирование осуществляется:

- за развитие творческих инициатив, применение современных форм и методов, новых технологий в практику работы центра культуры и досуга до 100% ;

- за творческий подход к работе, участие в муниципальных, областных программах, за организацию досуга населения до 100%;

- за внедрение и расширение ассортимента платных услуг населе­нию до 100%;

- за высокую результативность в работе до 100%;

- за методические разработки и внедрение их в деятельность центра культуры и досуга до 100% .

4.1.3. При начислении премии учитывается выполнение конкретных мероприятий, заданий, предусмотренных в плане работы за отчетный период, по основным направлениям деятельности в соответствии с личным вкладом конкретного работника.

4.1.4. Размер премии уменьшается или не выплачивается за следующие упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины:

 - невыполнение плана работы - до 100%;

- неисполнение должностной инструкции - до 100%;

 - несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности - до 100%;

- отсутствие на работе без уважительной причины до четырех часов - до 100%;

 - срыв сроков исполнения приказов и отчетности, документооборота - до 100%;

- грубость в обращении с коллегами и посетителями - до 100%;

- невыполнение распоряжений, приказов руководителя учреждения, вышестоящего руководителя (отдела, структурного подразделения) - до 100%;

- опоздание на работу - до 50%.

4.1.6. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в отчетном периоде он не представляется к премированию за этот период. Вопрос о премировании в период действия дисциплинарного взыскания решает руководитель по согласованию с Советом трудового коллектива работников культуры.

 4.1.7. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения с указанием ее размера каждому работнику.

4.2. ***Премирование за высокие результаты труда*** выплачивается работникам единовременно за счет экономии по фонду заработной платы и внебюджетного фонда оплаты труда при следующих условиях:

- поощрение Президента РФ, министерства культуры РФ, главы области, района, присвоения почетных званий, награждения орденами и медалями;

- награждение Почетной грамотой, благодарственным письмом Министерства культуры РФ, управления культуры и искусства области.

4.4. ***Поощрение к праздничным датам*** из средств экономии по фонду заработной платы и внебюджетного фонда оплаты труда в случаях осуществляется:

- женщинам к праздникам День Матери и День 8 Марта - в размере 100% МФОТ;

- мужчинам к празднику - День Отца и День Защитника Отечества в размере \_100% МФОТ;

- к профессиональным праздникам (25 марта - "День работника культуры") в размере до 100% МФОТ, (21 ноября – «День бухгалтера») в размере до 100 % МФОТ;

- в связи с юбилейными датами учреждения в размере до 100 % МФОТ.

4.5. По решению коллектива работнику учреждения может быть оказана м***атериальная помощь*** за счет экономии по фонду оплаты труда в случаях:

- смерти сотрудника либо его ближайшего родственника – в размере одного должностного оклада с учетом стимулирующей выплаты за стаж;

- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, рождение ребенка и др.), требующих значительных затрат денежных средств по решению собрания трудового коллектива;

- сотрудникам- юбилярам при достижении 50- и 55-летнего возраста у женщин и 50- и 60-летнего возраста у мужчин в размере до 100 % МФОТ;

- в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в учреждении более 25 лет в размере до 100 % МФОТ.

4.6.1. Администрация учреждения совместно с коллегиальным органом учреждения рассматривает заявление работника, нуждающегося в материальной помощи, выносит решение об оказании ему материальной помощи, определяет размер суммы либо выносит мотивированный отказ.

4.6.2. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая каждому работнику в течение календарного года, максимальным размером не ограничивается.

*Приложение № 1*

*К Положению об оплате труда работников*

*МАУК «Мазейский ПЦК»*

**ПОРЯДОК**

**назначения стимулирующей выплаты за стаж работы работникам**

 **муниципального автономного учреждения культуры**

 **«Мазейский ПЦК»**

1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю устанавливаются в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10%;

- от 5 до 10 лет - 20%;

- от 10 до15 лет -25%;

- свыше 15 лет - 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

1. Стимулирующая выплата за стаж работы в отрасли «культура» назначается работникам учреждения ежегодно приказом по учреждению в начале финансового года, а также в течение года в случае изменения стажа работы. Выплачивается ежемесячно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 20 % от должностного оклада;

с 5 до 10 лет - 25% от должностного оклада;

с 10 до 15 лет - 30% от должностного оклада;

с 15 до 20 лет - 35% от должностного оклада;

свыше 20 лет - 40 % от должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;

- время прохождения военной службы по призыву;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

 Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.