## **Республика Коми Муниципальное бюджетное учреждение культуры**

## **«Койгородское централизованное клубное объединение»**

## **Коми Республикаса Районса муниципальной Культура учреждение**

## **«Койгортса шор клубъяслон отув»**

**П Р И К А З**

23.10.2018. 33 о/д

Положения об оплате труда

и выплатах стимулирующего и иного

характера работникам муниципального бюджетного

учреждения культуры «Койгородское

централизованное клубное объединение»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить положение об оплате труда и выплатах стимулирующего и иного характера работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Койгородское централизованное клубное объединение».
2. Ввести действие положения с 01.01.2019
3. **Положение от 02.11.2015 считать утратившим силу.**

Обоснование: приведение в соответствие с действующим НПА.

1. Ознакомить работников с изменениями.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУК «Койгородское КЦКО» А.В. Тонких

**УТВЕРЖДАЮ:**

№ 33 от « 23 » октября 20 18г.

Директор МБУК

«Койгородское ЦКО»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Тонких

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО**

**И ИНОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «**КОЙГОРОДСКоецентрализованное клубное объединение»

(МБУК «КОЙГОРОДСКое ЦКО»)

Новое Койгородок 2018

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах работникам муниципальных библиотек Койгородского ЦКО является муниципальным правовым актом Койгородского муниципального района и определяет порядок и условия оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципальных клубных учреждений КЦКО (далее – Работников КЦКО).

1.2. Данное положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;

- Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008г. №242 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми» в редакции от 25.06.12г. №262;

- Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008г. №234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми» в послед. редакциях;

- Постановлением администрации муниципального района «Койгородский» от 22 сентября 2008г. №260/09 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МР «Койгородский», постановлением от 08.08.2012г. №16/08 «О внесении изменений в постановление главы МР «Койгородский» в послед. редакциях;

- Постановлением администрации муниципального района «Койгородский» №21/08 от 10.08.2012г. «О внесении изменений и дополнений в постановление главы МР «Койгородский» от 26.09.2008г. №272/09» в последних редакциях.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях:

- установления размеров заработной платы Работников КЦКО за труд в зависимости от напряженности, сложности, количества, качества и условий вы­полняемой работы в соответствии с законодательством, регулирующим вопро­сы оплаты труда работников бюджетных учреждений;

- материальной поддержки Работников КЦКО, заинтересованности в повышении профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты своего труда, а также обеспечения высокого уровня обслуживания пользователей КЦКО.

1.4. Положение направлено на повышение качества труда, укрепление дисциплины труда и заинтересованности каждого специалиста в конечных результатах своей деятельности и деятельности Койгородского ЦКО в целом.

1.5. Источником финансирования расходов на оплату труда Работников КЦКО, предусмотренных настоящим Положением, является финансовое обеспечение в виде субсидии предоставляемой Койгородским ЦКО, как муниципальному бюджетному учреждению из местного бюджета муниципального района «Койгородский» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием КЦКО в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

1.6. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.7. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.8. В Положении используются следующие термины:

**доплата** – денежная выплата, при помощи которой компенсируют дополнительные затраты труда или работы в условиях, отличающихся от нормальных;

**категория персонала** – систематизация работников по выполняемым ими функциям рабочих и служащих в соответствии с «Тарифно-квалификационными характеристиками общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых должностей рабочих»;

**квалификация** – профессиональная подготовленность работников к выполнению конкретного вида работ: ее составными частями являются теоретические знания работника, его практические навыки, профессиональное мастерство, определяется присвоенными разрядами. Различают высокую и среднюю квалификацию, а также неквалифицированную подготовку;

**надбавка** – денежная выплата сверх зарплаты, которая стимулирует работника к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности, сфере деятельности или условиях, постоянной работе, внедрению новых передовых технологий, высокой интенсивности, выполнению срочных и важных работ;

**оклад должностной** – номинальная заработная плата, установленная работнику в соответствии с должностью, штатным расписанием, шкалой категорий;

**оплата труда** – вознаграждение в денежной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику за работу без вычета налогов и других удержаний;

**отраслевая система оплаты труда -** совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется организация заработной платы в стране, на ее основе оценивают размеры оплаты сложности, ответственности, условий труда, состоит из должностных окладов и надбавок к ним, схем должностных окладов, тарифно-квалификационных справочников;

**премия** – денежное или материальное поощрение за достижения в определенной отрасли деятельности;

**разряд работы** – показатель, характеризующий квалификацию труда и показывающий, какой оклад должен иметь сотрудник, чтобы выполнить эту работу;

**тарифная ставка** – шкала соотношений каждого последующего разряда по отношению к предыдущему или к ставке первого разряда.

1. **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Оплата труда Работников КЦКО осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства МР «Койгородский», утвержденной Постановлениями с последующими изменениями

- №16/08 от 08.08.12г. «О внесении изменений в постановление главы МР «Койгородский» от 22 сентября 2008г. №260/09 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МР «Койгородский»

- №21/08 от 10.08.2012г. «О внесении изменений и дополнений в постановление главы МР «Койгородский» от 26.09.2008г. №272/09»

-№ 47/06 от 29.06.2018 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МО МР «Койгородский»

2.2. Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов, тарифных ставок с учетом повышений должностных окладов, окладов, тарифных ставок;

- фонд выплат компенсационного характера;

- фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

ФОТ = (ФОТдо + ФОТкв + ФОТсв) \* РК и СН, где

ФОТдо – фонд должностных окладов, окладов, тарифных ставок с учетом повышений должностных окладов, окладов, тарифных ставок;

ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера.

**ФОТдо рассчитывается следующим образом:**

ФОТдо = n1\*O\*k1 + n2\*O\*k2 + n3\*O\*k3 + …, где

n1, n2, n3– количество штатных единиц соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию;

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию;

k1, k2, k3– коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

ФОТкв рассчитывается следующим образом:

ФОТкв = Д1 + Д2 + Д3, где

Д1 - доплаты работникам Учреждения за работу в ночное время и праздничные дни;

Д2 - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д3 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д1, Д2, Д3 определяются исходя из фактической потребности.

ФОТсв рассчитывается следующим образом:

ФОТсв = (ФОТдо + ФОТкв) \* ≥ 20% + Нвл, где

≥ 20% - в соответствии с приложением к постановлению главы Койгородского района от 30.10.2009г №60/10, объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам, тарифным ставкам с учетом повышений должностных окладов, окладов, тарифных ставок и выплат компенсационного характера;

**Нвл** - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.4. Должностные оклады Работникам КЦКО устанавливаются в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, и определяются по результатам аттестации служащих и тарификации рабочих в соответствии с квалификационными требованиями.

2.5. **Заработная плата** Работников КЦКО **включает** в себя: должностной оклад, 25% сельский коэффициент, компенсационные выплаты за выслугу лет, районный коэффициент, северные надбавки, а также доплаты к ним, с помощью которых обеспечивается индивидуализация размеров оплаты с учетом факторов, не отраженных в системе отраслевой оплаты труда.

2.6. **Оклады (тарифная ставка)** устанавливаются Работникам КЦКОисходя из утвержденных должностных окладов руководителям и специалистам муниципальных учреждений культуры и искусства МР «Койгородский».

2.6.1.Должностные оклады (тарифные ставки) по должностям работников устанавливаются по тарифным разрядам с учетом тарификации работ, аттестации работников, стажа работы в данном учреждении, присвоенной категории, квалификационной категории, наличия ученой степени и почетного звания.

2.6.2. Для должностей Работников КЦКО конкретные тарифные разряды устанавливаются в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных библиотек, ЦКО и определяются Учредителем, исходя из объемных показателей работы и действующего законодательства.

Оплата труда Работников КЦКО по должностным окладам определяется по результатам тарификации на основе тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих.

Должностные оклады руководящих работников КЦКО (заместителей, заведующих, начальников, руководителей филиалов и руководителей структурных подразделений) устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение, определяемой в соответствии с объемными показателями;

2.6.3.Конкретный тарифный разряд директора устанавливается Учредителем в Трудовом договоре.

Условия оплата труда директора КЦКО регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры, утвержденным приказом Учредителя, осуществляющего организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего Учреждения.

2.6.4. Молодым специалистам и другим лицам, **не имеющим специального образования** или стажа работы, установленного квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим в полном объеме возложенные на них должностные обязанности качественно, профессионально и в срок, по рекомендации аттестационной комиссии **в порядке исключения через полгода, устанавливаются соответствующие тарифные разряды**, как и лицам, имеющим специальное образование, подготовку и стаж работы, с учетом следующих (основных) качеств специалиста:

- наличие организаторских способностей, стремление к повышению уровня профессионального образования и самообразованию;

- наличие профессиональных навыков аналитико-синтетической обработки информации и документов;

- умение планировать свою работу, способность достижения высокой реалистичности плана, способность принимать нетрадиционные решения;

- способность самостоятельно разрабатывать творческие программы, владеть приемами творчества и поиска нового в выполняемой работе.

Директор КЦКО принимает меры по дальнейшей профессиональной подготовке и переподготовке указанных лиц.

2.6.5. Директор КЦКО обеспечивает проверку документов об образовании работников, устанавливает им должностные оклады. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор КЦКО.

2.6.6. Изменение должностных окладов и категорий в связи с присвоением звания и защитой диссертации производится по приказу директора соответственно со дня присвоения почетного звания, или с даты решения диссертационного Совета

2.6.7. Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, повышение должностных окладов производится только по одному основанию, указанному в позициях 4-7 Перечня (Приложения №3 к постановлению главы района от 22.09.08г. №260/09 в послед. ред.), на основании письменного заявления работника.

2.6.8. Должностные оклады на основе отраслевой системы оплаты труда устанавливаются на **неопределенный срок,** и могут быть изменены по решению директора или аттестационной комиссии, при этом учитываются требования тарифно-квалификационных характеристик по образованию и стажу работы в предыдущей должности.

2.7. Коэффициент за работу в сельской местности в размере **25 %** к должностному окладу Работников КЦКО, устанавливаются специалистам, постоянное рабочее место которых находится в сельской местности.

2.8. **Районный** коэффициент и процентные надбавки к заработной плате начисляются специалистам за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.9.Для Работников КЦКО устанавливаются также и общие для всех учреждений культуры и искусства размеры повышений в % отношении к тарифным ставкам (окладам) и перечень компенсационных доплат и надбавок.

2.9.1. Компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и другие) применяются в целях повышения ответственности, востребованности, результативности предоставляемых услуг, развития активности и инициативы Работников КЦКО в реализации задач и функций учреждения, улучшения качества выполняемых работ, повышения исполнительской дисциплины и разработаны в соответствии с законодательными и нормативными документами.

2.10. Штатное расписание КЦКО утверждается директором, согласовывается с Учредителем, и включает в себя все должности работников учреждения.

**3. Надбавки компенсационного и стимулирующего характера:**

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1. доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2. доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.2. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам Учреждения устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового [кодекс](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I)а Российской Федерации.

3.3.1. Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

* 1. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I) Российской Федерации;
  2. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда. № 421-ФЗ 28.12.2017 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1. надбавки за выслугу лет;
2. надбавки за качество выполняемых работ;
3. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
4. премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.2.2 Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом](#P859) 4.3.4 раздела 4 настоящего Положения.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

4.3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», а также по должностям педагогических работников и медицинских работников, в следующих размерах:

1. при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
2. при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
3. при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 процентов;
4. при наличии квалификационной категории «ведущий мастер» сцены - 30 процентов.

4.3.3. На условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, может устанавливаться надбавка:

* руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю до 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – до 20 процентов должностного оклада;
* работникам Учреждений, награжденным ведомственными наградами или знаками отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю Учреждения), – до 10 процентов должностного оклада;
* руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 20 процентов должностного оклада, при условии:
* соответствия почетного звания профилю Учреждения - для руководителей Учреждений;
* соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в Учреждении - для специалистов Учреждений;
* руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 30 процентов должностного оклада, при условии:
* соответствия почетного звания профилю Учреждения - для руководителей Учреждений;
* профилю должности, занимаемой в Учреждении, - для специалистов Учреждений (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

4.3.4. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30 процентов.

**3.1. Компенсационные надбавки молодым специалистам**

Молодыми специалистами для назначения доплат, являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях культуры и искусства по профилю полученного образования.

Доплаты устанавливаются лицам:

- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения культуры и искусства, расположенные в сельских населенных пунктах – **40%;**

- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения культуры и искусства, расположенные в сельских населенных пунктах – **45%.**

3.1.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания профильного образовательного учреждения сроком на три года со дня заключения трудового договора.

3.1.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливаются с даты трудоустройства в Койгородском ЦКО, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

3.1.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного заведения в связи с беременностью, родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Койгородском ЦКО в качестве специалиста по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

**3.1.4. Молодым специалистам,** совмещавшим обучение в профильном учебном заведении с работой в Койгородском ЦКО и продолжившим работу в учреждении по специальности **доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного заведения.**

**3.2.** **Компенсационные выплаты специалистам и работникам Койгородского КЦКО**

Перечень и размер единовременных денежных выплат работникам за счет средств Койгородского ЦКО определяются данным Положением, и производятся с учетом финансово-экономических возможностей учреждения:

– в связи с юбилейными датами – 50 лет со дня рождения и последующие юбилеи – 2500 рублей (по заявлению)

– в связи с уходом на пенсию – 5000 рублей;

- в случае сложного материального положения-2000 (по заявлению)

- при наступлении непредвиденных событий (пожар, несчастный случай, др.)-5000

– на погребение в связи со смертью ближайших родственников работника – 3000 рублей;

- на погребение ближайшим родственникам в связи со смертью работника – 2000 рублей.

**3.3. Стимулирующие надбавки**

Стимулирующие надбавки (далее - надбавки) – это сумма денежных средств, ежемесячно выплачиваемых дополнительно к заработной плате работника в соответствии с его реальными результатами труда. Данные надбавки не влияют на размеры других видов надбавок и доплат.

На установление надбавки имеют право основные работники МБУК «Койгородского ЦКО». Размер надбавки определяется занимаемой должностью и конкретными результатами труда за квартал.

3.3.1. **Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.**

Ежемесячная надбавка за напряжённость выполняемой работы и высокие результаты устанавливается за выполнение Работниками ЦКО сложных и важных работ, интенсивность и высокую производительность труда устанавливаются Директору Учредитель, работникам –директор учреждения согласно доведенным лимитам.

Стимулирующие **надбавки** к должностным окладам специалистов устанавливаются в процентном соотношении сроком на один квартал за **высокую результативность и интенсивность деятельности**, на основании целевые индикаторы оценки эффективности деятельности специалистов (основных) Койгородского ЦКО согласно Приложения №1.

Данный вид надбавок **устанавливается только при условии выполнения всех установленных плановых квартальных и годовых контрольных показателей деятельности конкретного филиала, структурного подразделения**.

Надбавки могут суммироваться, но не могут превышать установленных процентных соотношений определенной группе специалистов Койгородского ЦКО к должностному окладу. Данный вид квартальных надбавок в процентном соотношении может быть заменен на денежные единовременные выплаты в твёрдой сумме по итогам отчётного периода.

3.3.3. **Надбавки за качество выполняемых работ:**

- специалистам, владеющим иностранными языками и применяющими их по роду своей деятельности в повседневной практической работе:

- за знание и применение одного языка – 10%;

- за знание и применение двух и более языков – 15%.

- владеющим коми языком и применяющим его по роду своей деятельности в повседневной практической работе (за исключением артистического персонала) – 20%.

3.3.4. **Надбавки за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей.**

К надбавкам стимулирующего характера относятся **и надбавки за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей** Работников КЦКО, в т.ч **уборка служебных помещений,** предназначенныхдля обслуживания посетителей, где по нормативам положены ставки уборщиц, но в штатном расписании КЦКО они отсутствуют. Надбавка к должностному окладу может выражаться как в фиксированной денежной сумме, так и в процентном соотношении. Так для специалистов может быть установлена надбавка к должностному окладу от 5-30% в зависимости от убираемой площади внутри здания, дворовой территории и других факторов. Конкретные размеры выплат специалистам филиалов устанавливаются приказом директора КЦКО самостоятельно с учетом всех факторов и при наличии финансовых средств после распределения планового фонда на выплату стимулирующих и премиальных выплат специалистам и работникам Койгородского ЦКО. Данный вид надбавок устанавливается поквартально, и не носит постоянный характер.

**3.4.** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их определения, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ специалистами КЦКО, определяются директором КЦКО самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда КЦКО, с учетом представлений руководителей филиалов ЦКО на поощрение, а также индивидуальных листов самооценки специалистов, и фиксируются в установленном порядке локальным нормативным актом ЦКО.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, руководителям филиалов КЦКО устанавливаются приказом директора Койгородского ЦКО самостоятельно, с учетом эффективности деятельности работы каждого, согласно утвержденным индикаторам, а также на основании данного Положения и (или) индивидуальных листов самооценки, и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте.

Выплаты стимулирующего характера директору КЦКО устанавливаются приказом по Управлению культуры, физической культуры и спорта» администрации МР «Койгородский» с учётом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели результативности работы учреждения, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директору Койгородского ЦКО, определяются Управлением культуры, физической культуры и спорта» администрации МР «Койгородский» на основании Муниципального задания учреждению или Методики оценки эффективности деятельности и качества предоставляемых услуг клубными учреждениями МБУК «Койгородское ЦКО».

**3.5.** Условия и размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, дополнительную работу по другой должности (профессии), наряду со своей основной работой, определяются приказом директора и максимальным размером не ограничиваются.

**3.6.** Выполнение работником на ряду со своей **основной работой дополнительного объема работ по той же профессии (должности) рассматриваются как расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.** За что приказом директора так же устанавливается надбавка к должностному окладу на период выполнения дополнительного объёма работ при условии не снижения качества выполняемой специалистом основной работы. **Надбавка может выражаться как в фиксированной плате от 3000 до 7000 рублей или в процентном соотношении, но не более 30% от должностного оклада специалиста.**

**3.7.** За выполнение специалистом функций наставника и при условии успешного прохождения испытательного срока или адаптации сотрудника на новом месте или должности, **наставник получает дополнительное вознаграждение в размере 5000 рублей.** Если новый сотрудник, проработавший не менее одного месяца, не прошёл испытательный срок (не по причине неудовлетворительной работы наставника), то **наставник получает компенсацию за проделанную работу в размере 1000 рублей.**

**3.8.** Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством по желанию работника в двойном размере, или с предоставлением другого дня отдыха при оплате рабочего дня в выходные или праздничные дни в одинарном размере без оплаты другого дня отдыха.

**3.9.** Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством до 30%.

**3.10.** При ухудшении качества работы, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины все виды доплат и надбавок могут быть прекращены досрочно приказом директора КЦКО на основании отчетной документации и представлений руководителей структурных подразделений Койгородского ЦКО.

**4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ КОЙГОРОДСКОго цко**

4.1. Премирование директора КЦКО по итогам работы клубного объединения Койгородского района производится (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения руководителя, исходя из результатов деятельности КЦКО, по итогам работы за установленный период и максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Размер ежемесячной премии директору устанавливается приказом Учредителя Управлением культуры, физической культуры и спорта администрации МР «Койгородский» и определяется в зависимости от личного вклада руководителя в общие результаты деятельности КЦКО по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.3. Премии директору КЦКО начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

4.3.1. Основанием для ежемесячного премирования директора КЦКО являются:

- внедрение в практику работы клубных учреждений района новых форм обслуживания, передовых методов работы и инноваций, в т.ч. специалистами КЦКО;

- организацию и проведение значимых мероприятий республиканского и районного масштаба;

- подведение итогов работы учреждения за отчетный период: квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- высокое качество проведения мероприятий специалистами Койгородского ЦКО;

- результаты конкурсов, проектной деятельности, аттестации специалистов КЦКО;

- работа без жалоб и замечаний, как структурных подразделений, так и КЦКО в целом;

- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей КЦКО;

- в связи с профессиональными и государственными праздниками;

- в связи с личным награждением и награждением учреждения.

4.4. **Премирование специалистов КЦКО** по итогам работы клубного объединения Койгородского района производится (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения руководителей филиалов, структурных подразделений и специалистов, исходя из результатов деятельности КЦКО в целом, и каждого филиала, структурного подразделения в частности, по итогам работы за установленный период. Премии максимальными размерами не ограничиваются, но не должны превышать пределов утвержденных для Учреждения лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год для оплаты труда специалистов КЦКО.

4.5. Премирование Работников КЦКО по результатам работы осуществляется директором КЦКО с учетом:

- представлений руководителей филиалов, структурных подразделений КЦКО

- на основании индивидуальных листов самооценки специалистов КЦКО

- на основании пункта 4.4. данного Положения.

Кроме того, премирование специалистов КЦКО осуществляется директором **единолично** за фактически отработанное время по итогам работы за год, квартал, месяц по следующим показателям:

- 100 % выполнение показателей по муниципальному заданию и дорожной карты за отчетный год до 40000 руб в конце года (если есть предписания минус 15000рублей) из ходя из доведенных лимитов.

- за внедрение в практику работы новых форм, передовых методов работы и инноваций –7000 рублей;

- участие в разработке и реализации социально-творческих заказов, программ, грантов, проектов – до 7000 рублей (от личного вклада);

- организацию и проведение значимых мероприятий республиканского и районного масштаба, в т.ч. привлечение к активному участию в них специалистов КЦКО (от личного вклада) – 2000-10000 рублей;

- оперативность и качество подготовки запрашиваемой информации – 1500-5000 рублей;

- создание и выпуск печатных изданий на профессиональном уровне (от сложности структуры) – 1500-8000 рублей;

- помощь при реализация гранта - до15 000 рублей

- в связи с профессиональными и государственными праздниками – 5000 рублей;

- ходатайство сторонних лиц и организаций – 3000рублей;

- в связи с личным награждением и награждением учреждения – 3000-5000 рублей;

- результативной методической помощи клубным учреждениям района – до 3000 рублей;

- положительные отзывы населения о творческом отчете клубного формирования (сольный концерт) в СМИ – до 15 000 рублей.

- оперативность и качество проведения плановых сверок имущественных фондов филиалов и структурных подразделений КЦКО – 1500-3000 рублей;

- качественное и оперативное оформление пакета документов по списанию ветхого имущества и устаревшей аппаратуры КЦКО– 3000 рублей;

- за перевыполнение квартального плана по основным контрольным показателям – 5000 рублей;

- победу в конкурсах районный -3000, межрайонный-6000,

республиканский-10000,

- участие в совещаниях, семинарах, акциях, конференциях и профессиональных конкурсах районного, регионального, российского уровня (от вклада и значимости) – 1500-3000 рублей.

- качественное выполнение работ при замене временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы-6000 рублей

- качественное проведение новогоднего уличного гуляния возле елки (игровая программа) - 6000 рублей

- изготовление декораций, костюмов (передача их в клуб)с подтверждением фото -8000 рублей

4.6. Конкретные размеры премий устанавливаются приказом директора исходя из финансово-экономических возможностей КЦКО.

**4.7. Итоговая сумма квартальной (месячной) премии может суммировать по нескольким показателям, но не должна превышать 4-х месячных окладов специалиста.**

4.8. К премированию не могут представляться те работники, по вине которых допущено невыполнение основных показателей, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, правил техники безопасности, производственной санитарии или другие нарушения.

4.9. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение и оформляется приказом директора с указанием причин.

4.10. Премии рассматриваются дифференцированно, и их размер соответствует личному вкладу каждого работника в творческо-производственный процесс.

4.11. При увольнение работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

**5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. Вопросы стимулирующих и компенсационных выплат работникам дополнительно отражаются в Положении «О материальном стимулировании работников МБУК «Койгородское ЦКО».

5.2. Фонд оплаты труда на очередной финансовый год формируется, исходя их установленных размеров должностных окладов работников и соответствующих выплат (стажевые выплаты – не более 20% и стимулирующие надбавки не менее 20%), и отражается в смете доходов и расходов учреждения и штатном расписании Койгородского ЦКО.

5.3. Койгородское ЦКО в пределах предоставленных Учредителем финансовых средств самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и иных выплат работникам в соответствии с настоящим Положением.

5.4. На период учебных отпусков при условии успешного обучения командировок, курсов повышения квалификации по профилю деятельности КЦКО, а также направлению руководства КЦКО, всем работникам КЦКО в установленном законодательством порядке сохраняется средняя заработная плата.

5.5. Директор Койгородского ЦКО несет ответственность за своевременную оплату труда работников и целевое расходование средств, выделенных на оплату труда.

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления выплаты заработной платы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**6. Данное положение может быть пересмотрено:**

6.1 –В соответствии с изменениями задач и функций учреждения

6.2. – По мотивированным предложениям учредителя и руководителя учреждения

6.3. – Вносимые в данное Положение изменения доводятся до работников Учреждения в течении трех рабочих дней со дня утверждения директором учреждения по согласованию с начальником управления культуры, физической культуры и спорта соответствующих изменений и дополнений.

6.4. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2019 года