**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«БАЛЕЙСКИЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

29 декабря 2015 г г. Балей № 869

**Об утверждении методики расчета
предельных размеров фонда оплаты труда работников
МБУК «Балейский межпоселенческий культурно-досуговый центр» и МБУК «Балейская межпоселенческая центральная районная библиотека» на финансовый год**

В соответствии с Решением совета муниципального района «Балейский район» №185 от 24 сентября 2014 года» Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район», со статьей 24 Устава муниципального района «Балейский район», администрация муниципального района «Балейский район» постановляет:

1. Утвердить Методику расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МБУК «Балейский межпоселенческий культурно-досуговый центр» и МБУК «Балейская межпоселенческая центральная районная библиотека» на финансовый год согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета по финансам администрации муниципального района «Балейский район» Черкашину Н.Н.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.

Ио руководителя администрации

 МР «Балейский район» Т.А.Тихоньких

Исп. Вьюкова П.Н.

5-19-06

Приложение

к постановлению администрации

муниципального района» Балейский район»

от \_\_\_\_\_\_\_2015 г. № \_\_\_\_

**Методика**

**расчета предельных размеров фонда оплаты труда
работников МБУК «Балейский культурно-досуговый центр» и
МБУК «Балейская межпоселенческая центральная районная библиотека» на финансовый год**

1. **Общие положения**

Настоящая Методика определяет порядок формирования предельных размеров фонда оплаты труда работников МБУК «Балейский культурно-досуговый центр» (далее МБУК «Балейский МКДЦ») и МБУК «Балейская межпоселенческая центральная районная библиотека» (далее – МБУК «Балейская МЦРБ» на финансовый год.

1. **Размер предельного фонда оплаты труда
работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ»**
	1. Размер предельного фонда оплаты труда устанавливает сумму расходов на оплату труда (ст.211) работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» на финансовый год.
	2. Размер предельного фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

ПФОТ= ДО\* КДО\*1.7, где

ПФОТ–предельный ФОТ на финансовый год

ДО – предельный должностной оклад

КДО – количество должностных окладов

1,7 – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты.

* 1. В целях осуществления контроля за размером фонда оплаты труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» ежегодно разрабатывается и утверждается нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ».

Утверждение предельного фонда оплаты труда на очередной финансовый год производится в срок до 31 декабря текущего года.

Нормативный акт, регламентирующий предельный фонд оплаты труда, утверждает руководитель администрации муниципального района «Балейский район».

1. **Условия оплаты труда
работников «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ»**
	1. Фонд оплаты труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» формируется из субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального района.
	2. При расчете предельного размера фонда оплаты труда работников, количество должностных (базовых) окладов не может превышать в расчете на год:
		1. для МБУК «Балейский КДЦ» - **22,6 должностных (базовых) оклада;**
		2. **для МБУК «Балейская МЦРБ» - 22 должностных (базовых) оклада.**

Предельный размер должностного (базового) оклада не может превышать размеров, установленных в Приложении № 1 к настоящей Методике.

* 1. В составе фонда оплаты труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» формируется базовая и стимулирующая части.
	2. Базовая часть фонда оплаты труда рассчитывается в соответствии с организационной структурой учреждения и численности работников, необходимых для выполнения муниципального задания (согласованных с учредителем) и включает в себя:
		1. фонд должностных окладов, рассчитанных на основе штатного расписания учреждения как сумма должностных (новых) окладов (базовых окладов, увеличенных на процентную ставку ежемесячной надбавки за работу в сельской местности);
		2. фонд надбавок и доплат, который состоит из компенсационных выплат и стимулирующих надбавок к окладам;
	3. К сумме величин фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат устанавливается районный коэффициент (30%) и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (40%). Увеличенная на указанные компенсационные надбавки сумма фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат образует начисленную заработную плату работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ».
	4. Фонд стимулирования, который распределяется на выплату ежемесячной стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ работникам МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» и премии руководителям учреждений. Фонд стимулирования составляет 10% от начисленной заработной платы, утвержденной штатным расписанием МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ».
	5. **В пределах базового фонда оплаты труда** работникам «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» выплачиваются:
		+ - ежемесячная надбавка за работу в сельской местности к должностному (базовому) окладу в размере 25%. Данная надбавка повышает оклады (должностные оклады) с образованием нового оклада.
			- ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере до 30% к должностному (новому) окладу.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и образования в сфере культуры (государственных и / или муниципальных) согласно следующим нормативам:

* + при стаже работы до 3 лет – в размере 10 %;
	+ при стаже работы свыше 3 лет до 5 лет – 20 %;
	+ при стаже работы свыше 5 до 10 лет -25 %;
	+ при стаже работы свыше 10 лет 30 %.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет не образует оклад и устанавливается без ограничения срока действия.

* ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 150% к должностному (новому) окладу устанавливаются приказами МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» на календарный год. Порядок предоставления выплат за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается Приложением № 2 к настоящей методике.
	1. **В пределах фонда стимулирования** работникам МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» выплачивается:
* ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, начисляемая в соответствии с критериями по балльной системе оценки.

Величина данной выплаты устанавливается ежемесячно приказом директора учреждения. Порядок предоставления выплат за качество выполняемых работ устанавливается Приложением № 3 к настоящей методике.

Цена балла ежемесячной стимулирующей выплаты на финансовый год составляет:

по МБУК «Балейский МКДЦ» - 40 руб.

по МБУК «Балейская МЦРБ» - 35 руб.

Утвержденная величина цены балла может пересматриваться в связи с изменениями системы оплаты труда, а также во избежание перерасхода утвержденного предельного фонда оплаты труда.

* ежемесячная премия директору МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» в размере не более 10% от начисленной ему заработной платы, утвержденной штатным расписанием. Решение о величине ежемесячной премиальной выплаты директору МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» принимается рабочей группой и утверждается приказом Комитета культуры администрации муниципального района «Балейский район»;
* ежемесячная премия по результатам работы при наличии экономии по фонду оплаты труда согласно п.4 настоящей Методики.
1. **Экономия фонда оплаты труда**
	1. Экономия фонда оплаты труда – это средства, образовавшиеся в результате того, что фактически начисленный фонд оплаты труда работников за расчетный период квартал (полугодие, год), меньше расчетного фонда оплаты труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ», рассчитанного в соответствии с настоящей Методикой.
	2. Экономия по фонду оплаты труда остается в распоряжении МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» и может быть направлена:
* выплату в виде премии за квартал (полугодие, год) в процентном отношении к заработной плате с учетом времени исполнения должностных обязанностей, либо единовременно в процентном отношении к должностному (базовому) окладу;
* единовременная денежная премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения), выходом на пенсию за выслугу лет, работникам может выплачиваться в размере до одной месячной заработной платы или вручается ценный подарок на эту сумму;
* единовременная денежная премия в связи с установленными государственными, профессиональными праздниками в размере до одного должностного оклада;
* выплату материальной помощи на основании личного заявления работника в случае материального затруднения в исключительных случаях:

- серьезное заболевание, требующее дорогостоящего, а также длительного лечения;

- смерть близкого родственника (родителей, детей, жены, мужа);

- утрата имущества (пожар, наводнение).

* 1. При выплате экономии работникам учитываются:
* выполнение (участие в выполнении) заданий директоров МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ», которое отличается срочностью, большим объемом;
* своевременная и четкая организация деятельности работников по выполнению особо важного и сложного задания;
* высокие результаты деятельности МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» по достижению ключевых показателей эффективности и результативности деятельности;
* участите в организации и проведении мероприятий, имеющих особо важное значение для МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ»;
* качественное выполнение поручений, не входящих в круг обязанностей работника, но относящихся к реализации функций МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ»;
* своевременное, либо досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне заданий и поручений директора МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ»;
* своевременное, квалифицированное и качественное выполнение мероприятий, внесенных в план работы;
* выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов;
* достижение цели (активное участие в достижении) в процессе и результате реализации приоритетных национальных проектов, федеральных целевых программ, краевых целевых программ, районных программ, программ поселения, их конкретных разделов;
* внедрение и использование новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности.
	1. Выплата экономии производится:
* после представления руководителю администрации района суммы сложившейся экономии по фонду оплаты труда в МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» за истекший период – квартал, полугодие, год;
* руководителю учреждения выплаты из средств экономии производятся в соответствии с распоряжением руководителя администрации района;
* выплаты из средств экономии работникам МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ», производятся в соответствии с приказом руководителя учреждения по результатам исполнения должностных обязанностей за истекший календарный период, в пределах распределяемых средств экономии фонда оплаты труда за истекший период – квартал, полугодие, год с учетом фактически отработанного времени;
* работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты из средств экономии в течение квартала, в котором наложено дисциплинарное взыскание, не производится;
* работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, уходом в отставку, рождением ребенка, поступлением в высшее учебное заведение, нахождение в учебном отпуске, высвобождением при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению штата, реорганизацией или ликвидацией МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ», установлением инвалидности, другим уважительным причинам, выплаты из средств экономии производятся за фактически отработанное время в данном учетном периоде;
* работникам, вновь поступившим и отработавшим неполный месяц, выплаты из средств экономии могут быть выплачены по решению директора МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» пропорционально отработанному времени;
* работникам, уволившимся до конца месяца без уважительной причины или уволенным за нарушение трудовой дисциплины, выплаты из средств экономии не производятся.

Приложение №1 к Методике расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» на финансовый год, утвержденной постановлением администрации МР «Балейский район» от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**Предельный размер должностного (базового) оклада
работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | **Предельный размер** должностного (базового) оклада  |
| 1 | 2 |
| Директор | 6 600 |
| Заведующий методическим отделом | 5 455 |
| Заведующий ОВОН | 5 455 |
| Заведующий отделом комплектования | 5 455 |
| Заведующий отделом обслуживания | 5 455 |
| Заведующий СПИКИ | 5 455 |
| Заведующий филиалом | 5 455 |
| Хормейстер | 5 455 |
| Художественный руководитель | 5 455 |
| Методист | 4 255 |
| Библиограф | 4 255 |
| Библиотекарь | 4 255 |
| Руководитель кружка | 3 955 |
| Культ.организатор | 3 955 |

Приложение № 2 к Методике расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» на финансовый год, утвержденной постановлением администрации МР «Балейский район»
от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**Порядок предоставления выплат
 за интенсивность и высокие результаты труда
работникам МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализаций услуг государственного задания.

2. Выполнение показателей государственного задания подтверждается утвержденными документами.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

* за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых Учредителем;
* за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
* за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением краевых, целевых и ведомственных целевых программ;
* за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры – работникам учреждений, выполняющих функции краевых методических центров.

4. Конкретный размер надбавки каждому работающему определяется руководителем учреждения в текущем году на плановый период с учетом уровня интенсивности и результативности работы, достигнутого каждым работником в текущем году.

5. Руководитель учреждения при необходимости может вносить изменения в утвержденные на текущий год размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Содержание настоящих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты труда может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда и стимулировании работников учреждения.

Приложение № 3 к Методике расчета предельных размеров фонда оплаты труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» на финансовый год, утвержденной постановлением администрации МР «Балейский район»
от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**Порядок предоставления выплат за качество работы
работникам МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ»**

Критериями оценки труда работников МБУК «Балейский МКДЦ» и МБУК «Балейская МЦРБ» для определения размеров выплат качество выполняемых работ являются следующие показатели деятельности:

* + повышение деловой репутации учреждения (проведение открытых мероприятий, совместных мероприятий с семьями, социальными партнерами, коллегами из других районов);
	+ активное участие в работе методических объединений, групп;
	+ качественное замещение временно отсутствующего работника;
	+ своевременное оформление документов, отчетов, выполнение плана работы структурного подразделения, филиала;
	+ высокий уровень информационно-методической работы;
	+ наставничество (работа с молодыми специалистами, руководство творческой группой, методическим объединением);
	+ отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения;
	+ отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц по оказанию муниципальной услуги.
	+ достижение установленных показателей творческой активности клубных формирований, самодеятельных групп, групп по интересам, читателей, одаренных людей;
	+ повышение квалификации;
	+ подготовка и участие клубных формирований, самодеятельных групп, групп по интересам, читателей, одаренных людей в смотрах, фестивалях, конкурсах.

Содержание настоящих критериев для оценки качества работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда и стимулировании работников учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.