ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ЦИНГАЛЫ

АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08.12.2010 г. № 81

с. Цингалы

О переводе муниципального учреждения

Культуры на новую систему оплаты труда

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13 апреля 2007 года N 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» Правительство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 08 октября 2010 года № 230-п «О переводе работников государственных учреждений культуры на новую систему оплаты труда»:

1. Перевести работников муниципального учреждения культуры «Сельского дома культуры и досуга с. Цингалы на новую систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки, с 1 декабря 2010 года.

2. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения культуры «Сельского дома культуры и досуга с. Цингалы согласно приложению.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на главного специалиста-главного бухгалтера администрации сельского поселения Цингалы Хасанову С.Г.

Глава

сельского поселения Т.А. Чугаева

Приложение

к постановлению Администрации

сельского поселения Цингалы

от 08.12.2010 № 81

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

**СЕЛЬСКОГО ДОМА КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА с.ЦИНГАЛЫ**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате и стимулировании работников муниципального учреждения культуры сельского дома культуры и досуга с. Цингалы (далее МУК СДКД с. Цингалы) разработано с целью упорядочения оплаты труда работникам МУК СДКД с. Цингалы (далее – работники, учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы работников (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

Минимальный размер оклад по ПКГ работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат предусмотренных настоящим Положением;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений культуры и досуга с целью повышения мотивации работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

1.3. Положение включает в себя:

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иным выплатам стимулирующего характера, в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, порядок, условия и критерии их установления;

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат, компенсационного характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, художественного руководителя.

1.4. Объем бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников учреждения культуры, определяется с учетом ежегодной индексации окладов, установленных по ПКГ, на величину не менее уровня инфляции.

При формировании годового фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера ежегодно предусматривается до 20 процентов, на единовременную выплату материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний – до 10 процентов.

1.5. Заработная плата работника учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада) и повышающих коэффициентов к нему;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- иных выплат, надбавок, доплат, предусмотренных федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и иными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Заработная плата работника (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки до перехода на установленную настоящим Положением систему оплаты труда (по состоянию на 1 декабря 2010 года), при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.8. Размер заработной платы работника учреждения не может быть ниже величины минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

В случае если размер заработной платы не достигает данной величины, работнику производится доплата в пределах доведенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

1.9. Работнику должностной оклад (оклад) устанавливается директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

1.10. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению руководителя учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**занимающих должности служащих**

2.1. Минимальные размеры окладов работникам учреждений культуры и досуга устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 года N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года № 10222);

от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года № 11858);

от 12 мая 2008 года № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрировано в Минюсте РФ 28 мая 2008 года № 11764)

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ | Минимальный оклад |
| Должности работников культуры ведущего звена (звукооператор) | 6170 |
| Должности работников культуры ведущего звена  (монтажер 0.5) | 3085 |

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Наименование должности | Должностные оклады |
| 1 | 2 | 3 |
| Группы должностей второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Методист по спорту и физической культуре 0,5 | 2190 |

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении устанавливаемых в процентном отношении к окладу иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладам приведены в пункте 2,3. – 2.4. настоящего раздела Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может быть установлен работникам учреждения культуры (за исключением артистического и художественного персонала) с учетом уровня профессиональной подготовки и других факторов в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности  служащих первого уровня" | от 0,04 до 0,10 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности  служащих второго уровня" | от 0,06 до 0,15 |

2.3.1. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности к общеотраслевым должностям служащих:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | от 0,06 до 0,15 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | от 0,08 до 0,25 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | от 0,10 до 0,30 |

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается всем работникам учреждения культуры, за исключением должностного оклада руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Размер повышающего коэффициента - 0,25.

2.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- за выслугу лет;

- за качество выполнения работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.5. – 2.7. настоящего Положения.

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам до 20%:

- за участие в реализации целевых программ, грантов и иных проектов реализуемых учреждением, и не имеющих специального финансирования на оплату труда;

- за участие во внеплановой работе по профилю деятельности учреждения, выполнение особо важных и срочных работ;

- за работу по привлечению спонсорских и иных благотворительных средств, направленных на развитие учреждения;

- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных систем жизнеобеспечения учреждения;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- иные условия, предусмотренные в локальных актах учреждений, с учетом специфики деятельности.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры и искусства.

Размеры (в процентах от оклада):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

2.8. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенных почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 10% |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) |  |
| "Народный..." | 20% |
| "Заслуженный..." | 10% |
| "Лауреат..." | 10% |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности),  утвержденные в установленном порядке федеральным органом  исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР,  РСФСР | 5% |

Стимулирующая выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.9. Премиальные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- выполнение показателей по направлению деятельности работника;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- отсутствие обоснованных жалоб потребителей государственных услуг;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных и особо ответственных работ.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

2.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или от выполненного объема работ. Оплата производится раздельно по каждой из должностей.

Ограничения, установленные для минимального размера заработной платы, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени.

2.12. Работникам учреждения может производится единовременное премирование, которое не должно превышать одного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

2.13. Премирование к профессиональным праздникам:

2.13.1. -День работников культуры (включая киномеханика) -25 марта;

- День библиотекаря – 27.мая;

- День физкультуры и спорта – 9 августа.

2.13.2. Премия к профессиональному празднику выплачивается один раз в год работникам по основному месту работы в МУК СДКД с. Цингалы – имеющим непрерывный стаж не менее 1 года;

2.13.3.Премия к профессиональному празднику выплачивается за счет фонда оплаты труда ( в пределах ассигнований по смете доходов и расходов).

2.13.4. Данная премия, указанная в настоящем разделе, не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске без сохранения денежного содержания, продолжительность которого более 14 календарных дней;

- работникам, находящимся в отпуске по уходу ха ребенком до 3-х лет;

- не имеющих дисциплинарных взысканий в течение календарного года.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность**

**по профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов рабочим учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих (уборщица библиотеки о,5) | 1725 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих (уборщица МУК СДКД ) | 3510 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих (киномеханик 0,5) | 2090 |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим учреждения стимулирующих надбавок к должностному окладам:

- за выслугу лет;

- премирование выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящей главы Положения.

Установление стимулирующих надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.3. – 3.5. настоящей главы Положения.

3.3. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет, предусмотренная пунктом 2.6 настоящего Положения.

3.4. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 2.12 -2.14. настоящего Положения.

3.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**художественного руководителя**

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска), и составляет 1,5 размера указанной средней заработной платы.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя учреждения, - в приложении 2 к настоящему Положению.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, художественному руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

4.3. Премирование руководителю учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения главным распорядителем средств бюджета и предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.4. Художественному руководителю учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные пунктами 2.12.- 2.14. настоящего Положения.

**V. Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда – 12 %;

- выплаты за работу в местах с особыми климатическими условиями до 50%;

- выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных – 35%.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

5.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, их виды, размеры и срок, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы в размере – 30%.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличения должностного оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента-70% и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50%.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам МУК СДКД с.Цингалы устанавливаются следующие социальные выплаты:

- Единовременная выплата молодым специалистам- до двух месячных фондов оплаты труда. Молодым специалистом считается выпускник культурно-просветительных, образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в МУК СДКД с. Цингалы по занимаемой должности. Социальная поддержка выплачивается через один месяц после поступления на основное место работы;

-Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – один месячный фонд оплаты труда один раз в календарном году на основании распоряжения работодателя о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска. Данная выплата производится работодателем по заявлению работника при его уходе в очередной отпуск, с предоставлением соответствующих документов.

- Оплата проезда к месту проведения льготного отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии с Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

- Работодателем обеспечивается выплата материальной помощи на погребение в случае смерти работника, или его близких родственников (родителей, мужа (жены), детей) в размере одной второй месячного фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи производится по заявлению на основании копии документа, подтверждающего факт смерти, заверенного работником кадровой службы работодателя.

6.2. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;

- работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

6.3. размер и порядок выплаты доплат компенсационного характера работникам МУК СДКД с. Цингалы, не установленных в данном Положении регламентируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, локальным нормативным актом муниципального учреждения культуры.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения культуры

с. Цингалы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К**

**ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ**

**ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**КУЛЬТУРЫ с. ЦИНГАЛЫ**

Методист - библиотеки