Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Ханты-Мансийский район

**муниципальное образование**

**сельское поселение Выкатной**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 01.12.2010 № 28

п. Выкатной

О переводе работников муниципального

учреждения культуры сельского поселения Выкатной

на новую систему оплаты труда

 В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 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 № 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 08 октября 2010 года

№ 230-п «О переводе работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на новую систему оплаты труда»:

 1. Перевести работников муниципального учреждения культуры сельского поселения Выкатной на новую систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки, с 01 декабря 2010 года.

 2.Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников

Муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга»

п. Выкатной согласно приложению.

 3. Считать утратившим силу следующие постановления:

- постановление администрации сельского поселения от14 декабря 2009 № 34 **«**Об оплате труда работниковмуниципальных учрежденийсельского поселения Выкатной»;

**-** постановление администрации сельского поселения Выкатной от 14 декабря 2009 года № 35 **«**Об утверждении основных показателейи порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей и специалистов».

**-**постановление администрации сельского поселения Выкатной от 14 декабря 2009 года № 36 **«**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учрежденийкультуры сельского поселения Выкатной» в редакции от 28.06.2010 № 14 «О внесении изменения в постановление администрации сельского поселения Выкатной от 14.12.2009 № 36 **«**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Выкатной»».

4.Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) в установленном порядке и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 декабря 2010 года.

5.Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава

сельского поселения А.А.Иванов

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Выкатной

 от 01.12.2010 № 28

**Положение**

**об оплате и стимулировании труда работников**

**Муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры**

**и досуга» п. Выкатной**

**Глава I. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения культуры сельского поселения Выкатной (далее - работники, учреждения).

Положение о новой системе оплаты труда работников учреждения культуры сельского поселения Выкатной (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 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", Постановлением Правительства Ханты-Мансийского АО - Югры от 8 октября 2010 г. N 230-п "О переводе работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на новую систему оплаты труда", Постановлением Правительства Ханты-Мансийского АО - Югры от 16 октября 2010 г. N 253-п "О переводе бюджетных учреждений физической культуры спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на новую систему оплаты труда" и предназначено для использования руководителями, кадровыми, юридическими и бухгалтерскими службами, профсоюзными организациями учреждений муниципального образования и носит организационно-распорядительный характер.

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;

оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников муниципального учреждения культуры на достижение высокого качества труда, а также поощрения за выполненную работу;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальных льгот, в частности, материальной помощи на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. При формировании годового фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера ежегодно предусматривается до 20 процентов, на социальные выплаты - до 10 процентов.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждениями культуры в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, может быть снижен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

1.4. Оплата труда работников учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. Заработная плата работника учреждения состоит из:

- оклада;

- стимулирующих выплат;

- компенсационных выплат;

- социальных выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за выслугу лет;

- выплаты за качество выполнения работ;

- премиальные выплаты по итогам работы, профессиональным праздникам, к

 юбилейным и праздничным датам

1.7. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.8. К социальным выплатам относятся:

-материальная помощь на профилактику заболеваний;

-единовременные выплаты молодым специалистам;

- материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж ( жена), дети);

- единовременная выплата при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

1.9. Заработная плата работника (без стимулирующих и социальных выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без стимулирующих и социальных выплат), выплачиваемой до перевода на установленную настоящим Положением (по состоянию на 1 декабря 2010 года), при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.10. Размер заработной платы работника учреждения не может быть ниже величины минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре Трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре", заключенным в порядке, определенном статьей 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случае если размер заработной платы по новой системе оплаты труда не достигает данной величины, работнику производится доплата.

1.11. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению руководителя учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения.

1.12. 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. Размеры окладов работникам учреждений 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"

от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих"

**от 12 мая 2008 года № 225-н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 4860 рублей; |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 6170 рублей; |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |  7470 рублей; |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 3670 рублей; |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 4760 рублей; |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 6100 рублей; |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 7400 рублей |

 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к про­фессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (про­фессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема вы­полняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению).

2.2 Специалистам, служащим, руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

* *повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;*
* *персонального повышающего коэффициента к окладу;*
* *повышающего коэффициента к окладу за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности.*

 Решение о применении повышающих коэффициентов к окладу принимается учреждением при возможности обеспечения выплат финансовыми средствами.

 Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

 При начислении установленных в процентном отношении к окладу иных стимулирующих, социальных и компенсационных выплат применяется размер оклада без учета повышающих коэффициентов к окладу (за исключением оклада с применением нового коэффициента за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности).

 Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2.1. *Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности* устанавливается всем работникам учреждения культуры с учетом должностного категорирования и других факторов в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работниковкультуры, искусства и кинематографии среднего звена» | От 0,06 до 0,15 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работниковкультуры, 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 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | От 0,08 до 0,25 |

(приложение 2 к настоящему Положению).

2.2.3. *Персональный повышающий коэффициент к окладу* устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

2.2*.*4. *Повышающий коэффициент к окладу за работу в учреждениях* (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, устанавливается специалистам муниципального учреждения (структурных подразделений), работающим в сельской местности, в размере 0,25, за исключением оклада руководителя учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

2.3. Установление стимулирующей выплаты осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

-руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

-остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

 Размеры и иные условия установления стимулирующих выплат к окладам приведены в пунктах [2.4 - 2.7](#sub_1028) настоящей главы Положения.

2.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам:

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

- за участие во внеплановой работе по профилю деятельности учреждения (структурного подразделения), 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 хозяйственно-эксплуатационных 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.

 Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.5. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях сферы культуры, в следующих размерах (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%.

2.6. Стимулирующая выплата за качество выполнения работ устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным 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), утверждённые в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры РФ, СССР, РСФСР. | 5% |

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

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

 Перечень видов премирования, их периодичность, условия их осуществления, критерии оценки эффективности деятельности работников с учетом специфики их деятельности, вклада в конечные результаты деятельности учреждения включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

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;

- соблюдение технологии оказания государственных услуг;

- 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 при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, а также внебюджетных источников.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу работника.

 Размер премии определяется в процентном отношении:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Должность | % |
| 1 | Руководители и работники структурных подразделений | 10 |
| 2 | Рабочие | 10 |

2.8. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии к профессиональным праздникам:

 - работающим – в размере должностного оклада с надбавками;

 - неработающим пенсионерам и ветеранам труда, ушедшим на пенсию, проработавшим в учреждении культуры сельского поселения Выкатной Ханты-Мансийского района не менее 10 лет – по 500рублей.

 Премия выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

2.9.Работникам учреждения культуры премия к юбилейным датам и праздничным дням может быть выплачена к юбилейным датам и праздничным дням Ханты-Мансийского района, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также иным юбилейным и праздничным дням, в размере должностного оклада с надбавками.

 Премия выплачивается на основании приказа руководителя учреждения, изданного во исполнение распоряжения главы сельского поселения Выкатной.

 Размер единовременной премии определяется главой сельского поселения Выкатной.

 Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда в пределах утвержденных ассигнований по смете работникам, состоящим в списочном составе на дату издания приказа руководителем учреждения.

 Премия не выплачивается работникам, работающим на должности менее одного месяца.

2.9. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой VI](#sub_1060) настоящего Положения.

2.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

 Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

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

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

**Ш. 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 Единымтарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих | 3450 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единымтарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | 3510 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единымтарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих | 3680 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единымтарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих | 3850 |
| **5 разряд** работ в соответствии с Единымтарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих | 4180 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единымтарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих | 4350 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единымтарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих | 4520 |
| 8разряд работ в соответствии с Единымтарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  | 5020 |

(приложение 3 к настоящему Положению).

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление рабочим стимулирующих надбавок к окладу:

***-за выслугу лет;***

***-премиальные выплаты по итогам работы.***

 Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.3. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет, предусмотренная [пунктом 2.5](#sub_1028). настоящего Положения.

3.4. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные [пунктом 2.7](#sub_1211) настоящего Положения.

3.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой VI](#sub_1060) настоящего Положения.

# IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя и главного бухгалтера

4.1. 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 до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений – в приложении 4 к настоящему Положению. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функции в целях, реализации которых создано учреждение.

Расчет средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (приложение 5 к настоящему Положению) осуществляется в порядке, установленном для федеральных учреждений приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н "Об утверждение порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрировано в Минюсте России о5 мая 2008 года*,* регистрационный № 11624)*.*

4.2. Должностной оклад заместителя руководителя, художественного руководителя, (если он выполняет функции заместителя руководителя учреждения), главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, художественному руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой VI](#sub_1060) настоящего Положения.

4.5. Премирование руководителя устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

 Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета сельского поселения Выкатной и предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.6. Заместителям руководителя, художественному руководителю, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные [пунктом 2.7](#sub_1211). настоящего Положения.

# V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1.Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

# VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. 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 N 822.

Порядок и условия применения компенсационных выплат к окладам приведены в [пунктах 6.2 - 6.6](#sub_1062) настоящего раздела Положения.

 Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников (приложение 6 к настоящему Положению).

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Руководители учреждений 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.

6.3. 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, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа".

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

Установление доплат производится за:

-совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

-исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

 Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени, но не более 30процентов. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

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

 При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

6.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

# VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются социальные выплаты, предусмотренные [пунктом 1.8](#sub_1018). настоящего Положения.

7.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

 Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

 Размер социальной поддержки молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

 Социальная поддержка молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

 Единовременная выплата молодым специалистам производится за счет средств, предусмотренных сметой учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда.

7.3. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

 Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя муниципального учреждения о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи на профилактику заболеваний.

 В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

 Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

 Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере одного месячного фонда оплаты труда. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией муниципального учреждения по основной занимаемой должности.

 Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

 Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

-работникам, принятым на работу по совместительству;

-работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

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

 Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний производится за счет средств, предусмотренных сметой муниципального учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств муниципального учреждения по фонду оплаты труда.

 Коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

7.4.Выплачивается материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, муж( жена), дети) работникам учреждения, на основании приказа руководителя учреждения в размере не более половины месячного фонда оплаты труда.

 Выплата материальной помощи производится на основании заявления и документа, подтверждающего факт смерти.

7.5. При увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, производить выплаты единовременного пособия в размере двух фондов оплаты труда

7.6. Размер выплат, указанных в настоящем разделе, порядок и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников.

7.7. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом критериев отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

 Приложение 1

**к Положению об оплате и стимулировании труда**

**работников Муниципального учреждения культуры**

 **«Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной**

Перечень профессий, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников муниципального учреждения  **культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия** | **Профессиональная квалификационная группа** | **Размер должностного оклада (руб.)** |
| 1 | Культорганизатор, руководитель клуба (по интересам) | «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | **4860** |
| 2 | Библиотекарь | «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | **6170** |
| 3 | Заведующий СДК с.Тюли | «Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии» | **7470** |
| 4 | Делопроизводитель | «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | **3670** |

Приложение 2

**к Положению об оплате и стимулировании труда**

**работников Муниципального учреждения культуры**

 **«Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной**

**Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия** | **Профессиональная квалификационная группа** | **Повышающий коэффициент** |
| 1 | Культорганизатор, руководитель клуба (по интересам) | «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | **0,08** |
| 2 | Библиотекарь | «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | **0,08** |
| 3 | Заведующий СДК с.Тюли | «Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии» | **0,10** |
| 4 | Делопроизводитель | «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | **0,05** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия** | **Разряд работ в соответствии с Единым****тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих** | **Повышающий коэффициент** |
|  | Уборщик служебных помещений; | 2 разряд | 0,10-0,15 |
|  | Киномеханик | 5 разряд | 0,1 |

Приложение 3

**к Положению об оплате и стимулировании труда**

**работников Муниципального учреждения культуры**

 **«Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной**

**Размеры окладов рабочим** муниципального учреждения  **культуры**

**«Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия** | **Разряд работ в соответствии с Единым****тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих** | **Размер должностного оклада (руб.]** |
|  | Уборщик служебных помещений; | 2 разряд | 3510 |
|  | Киномеханик | 5 разряд | 4180 |

 Приложение 4

**к Положению об оплате и стимулировании труда**

**работников Муниципального учреждения культуры**

**«Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной**

Перечень должностей работников, относимых

к основному персоналу для расчета средней

заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений культуры

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

Для определения должностных окладов руководителей государственных музеев, библиотек и учреждений культурно-досугового типа (по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» - «Прочая деятельность в области культуры»):

Ученый секретарь

Главный научный сотрудник

Ведущий научный сотрудник

Старший научный сотрудник

Научный сотрудник

Главный хранитель фондов

Главный библиограф

Главный библиотекарь

Главный дирижер

Главный хормейстер

Главный балетмейстер

Библиограф

Библиотекарь

Режиссер

Дирижер

Хормейстер

Балетмейстер

Хранитель фондов

Художник-реставратор

Организатор экскурсий

Методист

Редактор

|  |
| --- |
| Приложение 5 **к Положению об оплате и стимулировании труда****работников Муниципального учреждения культуры**  **«Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной** |
| **Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора** |
| **МУК "Сельский дом культуры и досуга" п. Выкатной по НСОТ** |
|  |
| Расчет среднемесячной численности работников основного персонала |
| 2009 год |
| Месяц | Дни по норме | Отработано дней | Среднемесячная численность |
| январь | 16 | 13 | 0,81 |
| февраль | 19 | 19 | 1,00 |
| март | 21 | 17 | 0,81 |
| апрель | 22 | 22 | 1,00 |
| май | 19 | 19 | 1,00 |
| июнь | 21 | 21 | 1,00 |
| июль | 23 | 0 | 0,00 |
| август | 21 | 12 | 0,57 |
| сентябрь | 22 | 22 | 1,00 |
| октябрь | 22 | 22 | 1,00 |
| ноябрь | 20 | 20 | 1,00 |
| декабрь | 23 | 23 | 1,00 |
|   | 249 | 210 | 0,84 |
| Определение размера должностного оклада директора |
| МУК "Сельский дом культуры и досуга" п. Выкатной |
| табл.1 |
|   | Среднемесячная зарплата (оклад, выплаты стимулирующего характера) |
| Годовая заработная плата за 2009г. работников основного персонала учреждения (библиотекарь) | 73806,27 |
| Количество месяцев в году | 12 |
| Среднемесячная заработная плата работников основного персонала учреждения (библиотекарь) | 6150,52 |
| табл.2 |
| Показатель | Значение |
| Среднемесячная зарплата основного персонала за 2009г. (руб.) | 6150,52 |
| Среднемесячная численность основного персонала за 2009г. | 0,84 |
| Повышающий коэффициент | 1,5 |
| Должностной оклад директора МУК "Сельский дом культуры и досуга" п. Выкатной (руб.) | **10983,07** |

 Приложение 6

**к Положению об оплате и стимулировании труда**

**работников Муниципального учреждения культуры**

 **«Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной**

**Размеры**

**основных видов обязательных выплат компенсационного характера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** |  | **Категория работников** | **Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу)** |
| 1 | За работу в ночное время | Все работники | 35% за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00ч) |
| 2 | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | Все работники | Согласно статьи 153 Трудового Кодекса РФ |
| 3 | За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда с особо тяжелыми вредными условиями труда | По результатам аттестации рабочих мест и по условиям труда | До 12% |