Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Ханты-Мансийский район

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КРАСНОЛЕНИНСКИЙ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 01.12.2014 №35

п. Красноленинский

Об утверждении Положения

об оплате и стимулировании труда работников

муниципального учреждения культуры

«Сельский дом культуры п.Красноленинский»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в 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», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 07 декабря 2012 г. № 490-п «Об индексации фонда оплаты труда государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», учитывая приказ Департамента культуры Ханты-Мансийского автономногоокруга – Югры от 09 января 2013 г. № 4-нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказ Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17 января 2013 г. № 4-нп «Об утверждении примерного положения об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры п.Красноленинский» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

3. Считать утратившим силу постановление администрации сельского поселения Красноленинский от 30.04.2013 № 18 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры п. Красноленинский».

4. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава

сельского поселения Красноленинский С.А. Кожевникова

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Красноленинский

от 01.12.2014 № 35

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**«СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ П.КРАСНОЛЕНИНСКИЙ»**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КРАСНОЛЕНИНСКИЙ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=603F2537FA7547EEAC621BAFE8234DFD2253DBD0871A82AD761259F83587529266BE26DFD3L1CFF) Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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;

**должностной оклад (оклад**) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью мотивации работников муниципальных бюджетных учреждений 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;

**иные выплаты** - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений материальной помощи на профилактику заболеваний; выплатами молодым специалистам; выплатой персонального повышающего коэффициента; выплатой повышающего коэффициента за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры п. Красноленинский» сельского поселения Красноленинский (далее – учреждение);

наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера, наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера, осуществляемых за счет средств бюджета сельского поселения Красноленинский и средств полученных от платных услуг муниципального учреждения;

наименование и условия иных выплат.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения культуры, включая работников, находящихся на должностях молодежной политики и физической культуры и спорта в данном учреждении сельского поселения Красноленинский (далее - работники, учреждения) за счет средств бюджета сельского поселения Красноленинский и средств, полученных от платных услуг муниципального учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Красноленинский и средств, полученных от платных услуг муниципального учреждения.

1.5. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников муниципального учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Красноленинский и средств, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от платных услуг муниципального учреждения.

1.6. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается соглашением, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения организации представительного органа работников и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Заработная плата работников муниципального учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада (оклада);

стимулирующих выплат;

компенсационных выплат;

иных выплат.

1.8. **К стимулирующим выплатам относятся:**

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

выплата за профессиональное мастерство;

премиальные выплаты по итогам работы, иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению руководителя учреждения и по согласованию с представительным органом работников учреждения.

1.9. **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).

1.10**. К иным выплатам относятся:**

выплаты молодым специалистам;

материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам.

1.11. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже [минимального размера заработной платы](consultantplus://offline/main?base=RLAW926;n=64656;fld=134;dst=100003) в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Красноленинский и средств, от платных услуг муниципального бюджетного учреждения.

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

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**работников учреждений**

2.1. Работникам учреждений размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей по ПКГ, предусматривающих квалифицированные уровни, должностное категорирование, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 570 от 31 августа 2007 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии; № 247н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; № 248н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; №165н от 27 февраля 2012 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | должность | оклад |
| Должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии **среднего звена**» | *Руководители кружков* | 5878 |
| Группа должностей **второго уровня**  **(второй квалификационный уровень)** | *Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций* | 7814 |

2.2. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам учреждений по результатам аттестации.

2.3. Должностные оклады заместителей, художественных руководителей учреждения устанавливается на 10 % ниже оклада руководителя учреждения.

2.4. По должностям, размеры должностных окладов по которым не определены настоящим Положением, должностные оклады устанавливаются вне ПКГ в соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными.

2.5. Работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера предусмотренные разделами V и VI настоящего Положения.

**III. Порядок установления оклада работникам,**

**осуществляющим профессиональную деятельность**

**по профессиям рабочих**

3.1. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.2. Размеры минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих | должность | 3 944 рублей |
| **2 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих | *- уборщик служебных помещений,*  *- рабочий* | 4 009 рублей |
| **3 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих | *-электромонтер* | 4 200 рублей |
| **4 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих | *- сантехник* | 4 400 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих |  | 4 770 рублей |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих |  | 4 960 рублей |
| **7 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих | *- киномеханик* | 5 160 рублей |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  справочником работ и профессий рабочих |  | 5 730 рублей |

3.3. Рабочим предусматривается установление повышающего коэффициента от оклада за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент от оклада устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в порядке и на условиях, установленным локальным нормативным актом учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах 0,3.

Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера предусмотренные разделами V и VI настоящего Положения.

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

**его заместителей, художественного руководителя**

**и главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, и составляет 1,5 размеров средней заработной платы.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей учреждений, – в приложении 1 к настоящему Положению.

Расчет средней заработной платы основного персонала для определения размера оклада руководителя учреждения осуществляется в порядке, установленном для федеральных учреждений приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

4.3. Виды стимулирующих и иных выплат руководителю:

4.3.1. Премирование по итогам работы, которое устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения, единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения);

4.3.2. Единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

4.4. Размер оклада руководителю учреждения рассчитывается и устанавливается ежегодно с 1 января распоряжением администрации сельского поселения Красноленинский и может быть увеличен в течение финансового года при проведении общей индексации финансирования расходов, направленных на оплату труда работников муниципальных учреждений в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств. Размер премиальных и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются в порядке и на условиях, определённых администрацией сельского поселения Красноленинский.

4.5. Оклады заместителей руководителя, художественного руководителя (если он выполняет функции заместителя руководителя учреждения), устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя, в зависимости от критериев, определённых локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Заместителю руководителя, художественному руководителю, учреждения устанавливается премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 5.6. главы V настоящего Положения, единовременную выплату к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

4.7. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, художественному руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения, в порядке, определённом пунктами 6.2. – 6.7.

**V. Порядок установления и размеры**

**стимулирующих выплат**

5.1. В целях поощрения работников муниципальных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

выплата за профессиональное мастерство;

премиальные выплаты по итогам работы, иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам:

за участие в выполнении важных работ, мероприятий;

за интенсивность и напряженность работы;

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

иные условия, предусмотренные локальными нормативными актами учреждений, с учетом специфики деятельности.

Порядок и условия предоставления премиальных и единовременных выплат работникам учреждения культуры «Сельский дом культуры п. Красноленинский» изложенв приложении 2 к настоящему Положению.

5.3. Выплата за выслугу лет от должностного оклада устанавливается всем работникам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в следующих размерах (в процентах от должностного 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%.

5.4. Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень: |  |
| доктор наук | 20% |
| кандидат наук | 10% |
| 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% |

Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.5. Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за профессиональное мастерство.

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

5.6. Премиальные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы; за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Перечень видов премирования, порядок, условия их осуществления, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы; за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Красноленинский и средств, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий, а также средств, полученных от платных услуг муниципального учреждения.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера производится по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств полученных от платных услуг муниципального учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников, в порядке и на условиях, установленным локальным нормативным актом учреждения.

5.8. Пункты 5.2., 5.3., 5.4., предусмотренные настоящей главой, не применимы в отношении работников учреждений, указанных в главе IV настоящего Положения.

**VI. Порядок установления и размеры компенсационных выплат**

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливается работникам в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=A55500F9EE94206F4C1909A7819BC07907F15E11046E2A1B846189E1A7FC82D2DF9AB259E56F52AEb4j0C) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822.

Порядок и условия применения компенсационных выплат к окладам приведены в [пунктах 6.2](consultantplus://offline/ref=A55500F9EE94206F4C1917AA97F7977600FA0514016D2344DF3ED2BCF0F5888598D5EB1BA16253AF41F256b4jBC) – [6.6](consultantplus://offline/ref=A55500F9EE94206F4C1917AA97F7977600FA0514016D2344DF3ED2BCF0F5888598D5EB1BA16253AF41F256b4jFC) настоящего раздела Положения.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников.

[6.2](consultantplus://offline/ref=A55500F9EE94206F4C1917AA97F7977600FA051401682049DC3ED2BCF0F5888598D5EB1BA16253AF41F555b4jEC). Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=A55500F9EE94206F4C1909A7819BC07907F35311006B2A1B846189E1A7FC82D2DF9AB259E56F5BA7b4j2C) Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает 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 № 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.

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. Иные выплаты**

7.1. 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 единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

При оплате труда молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты молодым специалистам осуществляются за счет средств бюджета сельского поселения Красноленинский, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Красноленинский, направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от платных услуг муниципального учреждения.

7.2. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний (далее – материальная помощь).

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.

В случае разделения ежегодного 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 до двух месячных фондов оплаты труда. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией муниципального учреждения по основной занимаемой должности (включая совмещение должностей, но не более 1 ставки).

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 осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения Красноленинский, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Красноленинский, направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от платных услуг муниципального учреждения.

Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

7.3. Работникам учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада (оклада) 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 от должностного оклада (оклада) и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

7.4. Специалистам муниципальных учреждений (структурных подразделений), работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, в размере 0,25, за исключением оклада руководителя учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада руководителя.

7.5 Работникам учреждений может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения за исключением работников, указанных в главе IV настоящего положения.

7.6. Размер выплат, указанных в настоящей главе, порядок и условия их выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников.

7.7. Пункты 7.1., 7.3., 7.4., предусмотренные настоящей главой, не применимы в отношении работников учреждений, указанных в главе IV настоящего Положения.

Приложение 1

к Положению об оплате и стимулировании

труда работников муниципального учреждения

культуры «Сельский дом культуры п. Красноленинский»

Перечень   
должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя Муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры п. Красноленинский»

Киномеханик

Руководитель кружка

Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций

Директор

МУК «Сельский дом культуры п.Красноленинский» С.Ю.Ларина

Приложение 2

к Положению об оплате и стимулировании

труда работников муниципального учреждения

культуры «Сельский дом культуры п. Красноленинский»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ И ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ П.КРАСНОЛЕНИНСКИЙ»**

**1. Порядок и условия премирования работников учреждения**

Руководствуясь положением по оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, учитывая приказ Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 января 2013 г. № 4-нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» и приказ Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского округа - Югры от 17 января 2013г. №4-нп «Об утверждении примерного положения об оплате и стимулировании труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского округа - Югры» утвердить следующие критерии:

**1.1. Премия по итогам работы за месяц**

1.1.1. Ежемесячное премирование (далее стимулирующая надбавка) производится работникам за успешное и образцовое выполнение трудовых обязанностей, инициативность, в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда каждого работника.

1.1.2. Стимулирующая надбавка по результатам работы за месяц выплачивается в размере 3 % от оклада работника.

1.1.3. Условия для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, определенных утвержденными должностными инструкциями;

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

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

- соблюдение сроков подготовки и представления установленной отчетности;

- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- инициатива, проявленная в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностной инструкцией;

- умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;

- отсутствие дисциплинарного взыскания.

1.1.4. Порядок установления размера выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки.

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (3 %) и устанавливается сроком на 1 года, по истечении которого выплата может быть сохранена или отменена.

Снижение размера выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки оформляется приказом работодателя до 25 числа текущего месяца. Для объективного принятия решения до издания приказа с работника берется объяснительная записка. Работники, которым снижен размер ежемесячной выплаты стимулирующей надбавки, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, факт обжалования не приостанавливает действие приказа работодателя.

Лицам, имеющим дисциплинарное взыскание – замечание, ежемесячная выплата стимулирующей надбавки не выплачивается за месяц, в котором данное взыскание объявлено. Лицам, имеющим дисциплинарное взыскание – выговор, ежемесячная стимулирующая надбавка не выплачивается в течении всего периода действия дисциплинарного взыскания. При применении дисциплинарного взыскания – увольнения, ежемесячная стимулирующая надбавка не выплачивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

1.1.5. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки производится:

- руководителю учреждения – на основании муниципального правового акта администрации сельского поселения;

- работникам учреждений – на основании приказа руководителя учреждения.

**1.2. Единовременная выплата.**

1.2.1. Единовременная выплата выплачивается работникам учреждения, состоящим в списочном составе на момент даты издания приказа работодателем:

- премия к профессиональному празднику за счет бюджетных средств (25- июня – день культработника, библиотекаря, киномеханика, Указ Президента Российской Федерации от 27.08.2007 № 1111 «О дне работников культуры) в размере месячного фонда оплаты труда;

- премия к профессиональному празднику за счёт бюджетных средств (вторая суббота августа – день физкультурника, Указ президента Верховного Совета СССР № 3018-Х «О праздничных и памятных датах» от 1 октября 1980 года в редакции Указа Верховного Совета СССР №9724-ХI от 1 ноября 1988 года) в размере месячного фонда оплаты труда;

- премирование по итогам работы за год, с учётом результатов деятельности учреждения, устанавливается на основании приказа руководителя учреждения и составляет не больше 2-х фондов оплаты труда;

- материальную помощь в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 1-го месячного фонда оплаты труда;

- пособие работникам учреждения культуры при выходе на пенсию, при достижении пенсионного возраста и стаже работы в районном учреждении культуры не менее 10 лет, вознаграждение в размере 2-х должностных окладов;

- пособие на погребение в случае смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, сестра, брат, сын, дочь) - в размере 0,5 должностного оклада.

Выплата материальной помощи и пособий производится по заявлению работника с приложением соответствующих документов и приказа руководителя учреждения.

1.2.2. Премии, указанные в настоящем разделе, не выплачиваются:

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

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.