

«Согласовано»

Глава Раздольненского
сельского поселения
Ельчагин В.П.

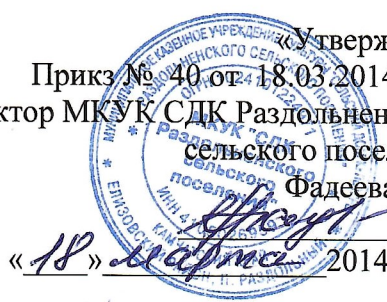
« » 2014 года.



«Утверждаю»

Приказ № 40 от 18.03.2014 года
Директор МКУК СДК Раздольненского
сельского поселения
Фадеева И.В.

«18» 2014 года.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного
учреждения культуры
« Сельский дом культуры Раздольненского сельского поселения »

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением главы Елизовского муниципального района от 28.01.2014 года № 33 «Об утверждении в новой редакции Примерных положений о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Елизовского муниципального района». В соответствии со статьями 135,144,147,148,149,152 и 153 Трудового Кодекса РФ и определяет порядок и условия оплаты труда работников в целях дальнейшего совершенствования системы оплаты труда, повышения эффективности и результативности деятельности муниципального казенного учреждения культуры «Сельский дом культуры Раздольненского сельского поселения». Данное положение включает в себя:

1) порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры, рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ);

2) условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры (далее – учреждений);

3) перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, утвержденных настоящим положением, за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

1.2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (должностные оклады) работников учреждений культуры, занимающих профессии рабочих, должности служащих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим

положением;

д) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим

положением;

е) мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Раздольненского сельского поселения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание учреждений культуры утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений культуры и содержаться в соответствии с разделами тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников,

занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.7. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета Раздольненского сельского поселения, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения. При этом в первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплата за выполнение работ, не входящих в прямые обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

1.8. Заработная плата работника учреждений культуры предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих и должностей служащих по ПКГ в соответствии с **Приложением 1** к настоящему положению.

По должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не выше, чем оклады по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по наименьшим квалификационным требованиям, необходимым для работы по соответствующей профессии или для занятия соответствующей должности.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из максимальных квалификационных требований, необходимых для занятия соответствующей должности.

2.2. Специалистам муниципальных учреждений культуры, работающим в сельской местности, должностные оклады устанавливаются на 25% выше по сравнению с должностными окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Повышение должностного оклада за работу в сельской местности и в рабочих поселках, образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах в учреждениях культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, устанавливаются оклады по четвертому квалификационному уровню ПКГ. Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.4. Заработная плата работников учреждений выплачивается в пределах фонда оплаты труда сформированного в соответствии с действующим штатным расписанием и с учетом финансовых средств утвержденных на соответствующий финансовый год.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждений культуры, его заместителей

3.1. Руководителю учреждений должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данных учреждений.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя данных учреждений производит расчет размера должностного оклада руководителя учреждений в соответствии с **Порядком формирования оклада (должностного оклада) руководителя, согласно Приложению 3** к настоящему положению.

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

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

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже основного должностного оклада руководителя.

3.5. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при условии выполнения им функций заместителя руководителя учреждения.

3.6. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения культуры, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

3.7. В случае внутреннего совмещения руководителем или его заместителями в пределах рабочего времени по основной должности работы по иным должностям учреждения им могут быть установлены стимулирующие надбавки.

3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы согласно **Приложению 2** к настоящему положению в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры премирования для руководителя учреждения устанавливаются распорядительным документом руководителя органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению на соответствующий финансовый год с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения.

3.9. Заместителям руководителя муниципального учреждения культуры могут выплачиваться стимулирующие выплаты, предусмотренные п.п.5.10. – 5.12. главы 5 настоящего положения.

3.10. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей выплачивается в пределах фонда оплаты труда сформированного в соответствии с действующим штатным расписанием и с учетом финансовых средств утвержденных на соответствующий финансовый год.

3.11. При увольнении руководителя в связи с выходом на пенсию и (или) при расторжении трудового договора по соглашению сторон выплачивается выходное пособие в размере 3-х среднемесячных заработков.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Размеры и условия выплат, указанных в части 4.2. настоящего положения, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам учреждений на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатель принимает меры по разработке и реализации плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Доплата на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, перечень которых утвержден Приказом Госкомобразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливается в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада, тарифной ставки), но не менее 4% в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения культуры при совмещении им профессий (должностей). Под совмещением профессий (должностей) следует понимать выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания (увеличение объема работ) устанавливается работнику учреждения культуры при поручении работнику дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения культуры за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет до 35 процентов части основного оклада ((основного должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

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

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику учреждения культуры, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного 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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11 В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения культуры.

5.2. Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу); ✓
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет; -
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество выполнения работ; ✓
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) молодым специалистам.

5.3. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам, предусмотренных частью 5.2. настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда установленного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года и носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников учреждения, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя учреждения.

Рекомендуемые размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в частях 5.4. – 5.12. настоящего положения.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен 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 (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента – 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается:

5.5.1. Работникам по должностям служащих, отнесенных к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего и среднего звена» в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры.

5.5.2. Рабочим, служащим и техническим исполнителям - в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетной сфере.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге от 3 лет до 5 лет – 0,1;

при выслуге от 5 лет до 10 лет – 0,15;

при выслуге от 10 лет до 15 лет – 0,2;

при выслуге 15 лет и более - 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета данного повышающего коэффициента к окладу

5.6. Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ может быть установлен работнику за интенсивность и высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ - 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ применяется к работникам относящимся к должностям руководящего состава, ведущего и среднего звена учреждений культуры, искусства и кинематографии.

5.7. Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые заключившим с учреждением трудовой договор, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности. Рекомендуемые предельные размеры повышающих коэффициентов к окладу:

- первый и второй год работы - 0,4;

- третий год работы - 0,3.

Молодыми специалистами считаются:

- лица в возрасте до 30 лет, которые впервые получили высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее занимаемой должности и впервые поступившие на работу по специальности после окончания высшего профессионального или среднего профессионального образовательного учреждения (очной формы обучения).

- лица в возрасте до 30 лет, продолжающие работу в учреждении культуры, которые впервые получили высшее или среднее профессиональное образование (очной формы обучения), соответствующее занимаемой должности.

Право на установление повышающего коэффициента сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет работы с момента получения диплома государственного образца о среднем или высшем профессиональном образовании.

5.8. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников

Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу работника, так и в абсолютном значении и максимальными размерами не ограничен.

5.9. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении особым знаком отличия – медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в процентном значении, так и в абсолютном отношении к окладу (должностному окладу).

5.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- достижение показателей деятельности муниципального учреждения;
- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;
- непосредственное участие в реализации, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

5.12. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

6. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения культуры на основании письменного заявления работника согласно Приложению 4 к настоящему положению в пределах фонда оплаты труда.

Директор МКУК СДК
Раздольненского сельского поселения



И.В.Фадеева