

СОГЛАСОВАНО

Глава Нижнеурюмского сельсовета

Здвинского района

Новосибирской области

_____ А.М. Канев

«__» _____ 2013 г

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель _____

Председатель трудового коллектива

Организации _____

М.П. _____

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников муниципального казенного учреждения культуры
«Нижнеурюмский СДК»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры « Нижнеурюмский СДК» (далее – учреждения) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы администрации Нижнеурюмского сельсовета от 27.06.2008 г № 28 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Нижнеурюмского сельсовета», Отраслевым тарифным соглашением по организациям культуры и образования в сфере культуры Здвинского района (далее - Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Новосибирской области, Здвинского района и Нижнеурюмского сельсовета.
2. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.
3. Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже средней заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.
4. Заработная плата главного бухгалтера начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителя.
5. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.
6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направленных учреждением на оплату труда работников.
7. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Отраслевым соглашением.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

8. Оплата труда работников учреждения включает:
 - должностные оклады (оклады);
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
9. Размеры должностных окладов (окладов) в штатном расписании учреждения устанавливаются в соответствии: с Отраслевым соглашением; с приказом департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 № 55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих по высококвалифицированным профессиям рабочих занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах», постановлением главы Нижнеурюмского сельсовета от 27.06.2008 № 29 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных: работах и особо важных и особо ответственных работах в муниципальных бюджетных учреждениях»
10. Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.
11. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:
 - при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области, Администрации Нижнеурюмского сельсовета;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня внесения решения аттестационной комиссией.
 - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения:
12. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.
13. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие

достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

III. Виды выплат компенсационного характера.

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников организации.

15. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности, - 25% должностного оклада;
- работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;
- работу с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест. До получения результатов аттестации за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились. При последующей рационализации

рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

-особенности деятельности отдельных категорий работников:

МКУК « Нижнеурюмский СДК», Светлинский СК (виды работ)	Наименование должностей	Размер доплаты в %к должностному окладу
Работы, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	Директор	10%
Доплата за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения	Директор, художественный руководитель, методист, завклуба.	25%

16. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Положением.

17. Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с советом трудового коллектива в пределах фонда оплаты труда.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

18. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении
- надбавки за качественные показатели деятельности работников;
- надбавки за почетное звание;

19. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

от 3 до 5 лет - 5% должностного оклада (оклада):

от 5 лет до 10 лет - 7% должностного оклада (оклада);

от 10 лет до 20 лет - 10 % должностного оклада (оклада);

от 20 лет и более -12 % должностного оклада (оклада).

20. Качественные показатели деятельности работников организации – надбавки за выполнение показателей деятельности учреждения и работника, направленные на конечный результат, позволяющие оценить эффективность деятельности учреждения, и размеры стимулирующих выплат за их выполнение:

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %	Период оценки
Директор		Всего до 300%	
1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований, привлечение в них участников в соответствии с установленным муниципальным заданием на оказание услуг населению	95% и более	100%	Один раз месяц
	От 50% до 90%	70%	
	От 25% до 50%	20%	
	<25%	10%	
2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения	95% и более	30%	Один раз месяц
	От 50% до 90%	20%	
	От 25% до 50%	10%	
	<25%		
3. Соблюдение охраны и	95% и более	30%	Один раз

условий труда: - отсутствие производственного травматизма - охват аттестацией рабочих мест по условиям труда не менее 50%	<i>От 50% до 90%</i> <i>От 25% до 50%</i> <i><25%</i>	20% 10% 0%	месяц
4.Отсутствие обоснованных жалоб, претензии к результатам деятельности, благоприятный морально- психологический климат в коллективе учреждения	Да (отсутствуют)/ нет (есть жалобы, претензии)	30% 0%	Один раз месяц
5. Участие в районных и областных смотрах, фестивалях, конкурсах	Областные Районные	60% 40%	Один раз в квартал
6. Работа с социально- незащищенными слоями населения; детьми, трудными семьями, подростками, инвалидами.	Ведется Не ведется	50% 0%	Один раз месяц
Художественный руководитель Всего до 350 %			
1.Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг	<i>95% и более</i> <i>От 50% до 90%</i> <i>От 25% до 50%</i> <i><25 %</i>	70% 50% 25% 10%	Один раз месяц
2.Обеспечение своевременного и качественного выполнения мероприятий и других видов работ, предусмотренных уставом и планами работ	<i>95% и более</i> <i>До 50%</i> <i>< 50%</i>	90 % 40% 10%	Один раз месяц

учреждения.			
3. Участие в районных и областных смотрах, фестивалях, конкурсах	<i>Областные</i> <i>Районные</i>	60% 40%	Один раз в месяц
4.Отсутствие нарушения сроков исполнения документов по отчетности, планированию и поручений руководителя.	<i>Да (отсутствуют)/</i> <i>нет (есть жалобы,</i> <i>претензии)</i>	50 % 0 %	Один раз в месяц
5.Работа с детьми и подростками, а так же с трудными семьями	<i>Ведется</i> <i>Не ведется</i>	50% 0 %	Один раз в месяц
6. Эффективность трудовой деятельности	<i>Назначается при:</i> <i>-выполнении индивидуального плана работы</i> <i>-своевременного предоставления запрашиваемой информации</i>	25% 25%	Один раз в месяц
7.Соблюдение норм и правил, инструкций по ОТ и ТБ и правил внутреннего трудового распорядка	<i>Соблюдается</i> <i>Нет</i> <i>(есть нарушения)</i>	30% 0 %	Один раз в месяц
Методист клубного учреждения Всего до <u>650</u> %			
1.Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности учреждения (увеличение клубных формирований, мероприятий, привлечение участников художественной самодеятельности, зрителей и т.д.)	<i>95% и более</i> <i>От 50% до 95</i> <i>< 50%</i>	150% 70 % 0%	Один раз в месяц
2.Создание новых творческих программ, проектов, написание грантов.	<i>95% и более</i> <i>От 50% до 90%</i>	30% 20%	Один раз в месяц

	<i>От 25% до 50%</i>	10%	
	<i><25%</i>	0%	
3. Участие в районных и областных смотрах, фестивалях, конкурсах.	<i>Областные районные</i>	100% 70%	Один раз в месяц
4. Работа с детьми и подростками, а так же с трудными семьями	<i>Ведется/ Не ведется</i>	120% 0%	Один раз в месяц
5. Высокое качество выполняемой работы		130%	Один раз в месяц
6. Применение в работе передовых методов труда		До 40%	Один раз в месяц
7. Эффективность трудовой деятельности	<i>Назначается при: -выполнении индивидуального плана работы -своевременного предоставления запрашиваемой информации</i>	25% 25%	Один раз в месяц
8. Соблюдение норм и правил, инструкций по ОТ и ТБ и правил внутреннего трудового распорядка	<i>Да(Соблюдаются)/ Нет(есть нарушения)</i>	30% 0%	Один раз в месяц
Заведующая клубом	Всего <u>380</u> %		
1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности учреждения (увеличение клубных формирований, мероприятий, привлечение участников художественной самодеятельности, зрителей и т.д.)	<i>95% и более От 50% до 90% От 25% до 50% <25%</i>	70% 40% 25% 0%	Один раз в месяц
2. Создание новых		30%	Один раз

творческих программ, проектов, написание грантов			в квартал
3. Участие в районных и областных смотрах, фестивалях, конкурсах	<i>Областные районные</i>	50% 40%	Один раз в квартал
4. Работа с детьми и подростками, а так же с трудными семьями	<i>Да (ведется) Нет (не ведется)</i>	50% 0%	Один раз в месяц
5.Высокое качество выполняемой работы		35%	Один раз в месяц
6.Применение в работе передовых методов труда		40%	Один раз в месяц
7.Эффективность трудовой деятельности	<i>Назначается при: -выполнении индивидуального плана работы -своевременного предоставления запрашиваемой информации -правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации</i>	25% 25% 25%	Один раз в месяц
8.Соблюдение норм и правил, инструкций по ОТ и ТБ и правил внутреннего трудового распорядка	<i>Да (соблюдаются) Нет (нет не соблюдаются)</i>	30% 0%	Один раз в месяц
Аккомпаниатор	Всего <u>600%</u>		
1.Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности учреждения (увеличение клубных формирований, мероприятий, привлечение участников художественной самодеятельности, зрителей и т.д.)	<i>95% и более От 50% до 90% От 25% до 50% <25%</i>	120% 70% 30% 15%	Один раз в квартал
2.Создание новых		100%	Один раз

творческих программ, проектов, написание грантов			в квартал
3.Работа с детьми и подростками, а так же с трудными семьями	<i>Да(Ведется)</i> <i>Нет (не ведется)</i>	120% 0%	Один раз в месяц
4.Высокое качество выполняемой работы	<i>95% и более</i>	130%	Один раз в месяц
5. Участие в районных и областных смотрах, фестивалях, конкурсах.	<i>Областные,</i> <i>районные</i>	100 % 50%	Один раз в квартал
6.Соблюдение норм и правил, инструкций по ОТ и ТБ и правил внутреннего трудового распорядка	<i>Да(соблюдаются)</i> <i>Нет(не соблюдаются)</i>	30% 0%	Один раз в месяц
Бухгалтер 2 кат.	Всего <u>700</u> %		
1.Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения	<i>95% и более</i> <i>От 50% до 90%</i> <i>От 25% до 50%</i> <i><25%</i>	200% 100% 50% 20%	Один раз в месяц
2.Своевременное и качественное составление и сдача бухгалтерской отчетности (ежемесечная до 5 числа, ежеквартальная до 15 числа)	<i>Нарушений нет</i> <i>Есть нарушения</i>	200% 0%	Один раз в квартал
3.Соблюдение сроков и порядка предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов, ответов на запросы	<i>Да(сроки соблюдаются)</i> <i>Нет (сроки не соблюдаются)</i>	200% 0%	Один раз в месяц
4.Своевременная уплата налогов в полном объеме всех установленных	<i>100%,</i> <i>другое</i>	100% 0%	Один раз в квартал

законодательством налогов, сборов			
Уборщица служебных помещений 1 разряда		Всего	400 %
1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	<i>Отсутствие нарушений</i>	200%	Один раз в месяц
2. Соблюдение норм, правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	<i>Отсутствие нарушений</i>	200%	Один раз в месяц

21. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении к денежному окладу или в твердой сумме индивидуально в отношении каждого работника с учетом его личного вклада в конечный результат деятельности СДК и качество выполненной работы, на основании протокола экспертной комиссии по результатам оценки профессиональной деятельности работников учреждения (далее - Комиссия), проводимой на основании установленных данным положением показателей и критериев.

22. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с советом трудового коллектива. В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, структурных подразделений, выборного профсоюзного органа. Организацию работы Комиссии осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Так же на первом заседании Комиссии принимается Положение о работе Комиссии. Возглавлять комиссию руководителю учреждения не рекомендуется.

23. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

24. Решение Комиссии об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения оформляется протоколом, который направляется руководителю учреждения для визирования и направления в бухгалтерию учреждения для определения общего объема выплат стимулирующего характера и подготовки соответствующего приказа.

25. В случае, если объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных: выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат - Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле: $Ky = (Фот - Фгв) / Фнв$.

26. Размер стимулирующих выплат работников учреждения, рассчитанный с учетом поправочного коэффициента, утверждается приказом руководителя учреждения. Приказ размещается для ознакомления в доступном для работников месте.

27. Работникам учреждения, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год). Премия работникам учреждения по итогам работы за календарный период, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

28. Работникам учреждения, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Премия за выполнение особо важного и сложного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

29. Надбавки за почетные звания устанавливаются в соответствии с Отраслевым соглашением.

30. По решению руководителя учреждения стимулирующие выплаты работникам учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя или заданий руководителей структурных подразделений;

- наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала;
- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- случаи травматизма потребителей услуг по вине работника;
- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения:
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;
- повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений:
- применение к работнику повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

Основанием для отмены стимулирующих выплат или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного руководителя работника). Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом приказа, устанавливающего размеры стимулирующих выплат.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

31. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.