

**Согласовано**

Глава Пихтовского сельсовета

Кольванского района

Новосибирской области



О И Варлыгина

«01» января 2016 года

**Утверждаю**

директор МКУ ЦК Пихтовского

сельсовета «Венера»



Л Н Суняйкина

«01» января 2016 года

# **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**Муниципального казенного учреждения**

**центра культуры Пихтовского  
сельсовета «Венера»**

**(МКУ ЦК Пихтовского сельсовета «Венера»)**

Принято на собрании трудового

трудового коллектива

Председатель собрания трудового

коллектива

 Г Н Чубарь

«01» января 2016 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения центра культуры Пихтовского сельсовета «Венера»

#### I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения центра культуры Пихтовского сельсовета «Венера» (далее - Положение) регулирует условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения центра культуры Пихтовского сельсовета «Венера» (далее - учреждения), подведомственного Администрации Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы Колыванского района Новосибирской области от 29.08.08г № 30 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Колыванского района» и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждения.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения отрасли культуры на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4. Системы оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, согласованным с Администрацией Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области и утверждаются руководителем учреждения.

5. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

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 РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

8. Размер и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре в порядке, установленном нормативными

правовыми актами Главы Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области.

9. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с установленными требованиями к квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

10. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя учреждения с учетом вознаграждения от поступлений от приносящей доход деятельности не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения в зависимости от фактической численности работников:

фактическая численность работников учреждения, чел.	превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3
101-200	до 3,5
201-300	до 4
301-1000	до 4,5
более 1000	до 5

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

11. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы Колыванского района Новосибирской области от 30.06.2008 № 715 «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».

12. Оплата труда работников работающих на почасовой оплате труда в учреждениях осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 15.02.2005 N 81 "О часовой оплате труда".

## II. Перечень компенсационных выплат

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждения.

14. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

✓ работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;

✓ работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

✓ 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

✓ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

✓ оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

- Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются учреждением культуры в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в Положении, коллективном договоре.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться:

а) работникам учреждений, непосредственно обслуживающим население, для которых, с их согласия, вводится рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников может устанавливаться доплата в размере до 30 % должностного оклада (оклада) в пределах фонда оплаты труда;

б) руководителям, специалистам и другим работникам клубного учреждения для слепых и глухих, непосредственно работающих с людьми с ограниченными возможностями – до 10% должностного оклада (оклада);

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

16. Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

### **III. Перечень и размеры стимулирующих выплат**

17. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

18. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении о системе оплаты труда Учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размеры, условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений устанавливаются Постановлением Главы Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области.

19. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- ✓ качественные показатели деятельности учреждений;
- ✓ ученую степень;
- ✓ почетное звание;
- ✓ продолжительность непрерывной работы.

20. Надбавки за качественные показатели деятельности:

а) надбавки за выполнение показателей деятельности учреждения и работника, направленных на конечный результат, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения;

б) единовременные премии за выполнение важных и ответственных работ.

**21. Качественные показатели деятельности учреждения,  
учитываемые при определении выплат стимулирующего характера  
руководителю муниципального казенного учреждения культуры**

Тип учреждения	Перечень показателей и критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %
Учреждения клубного типа	1. Число проведенных культурно-досуговых мероприятий - 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100%	25 0
	2. Количество участников культурно - досуговых мероприятий  - 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100%	25 0
	3. Количество участников клубных формирований  - 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100%	20 0
	4. Число клубных формирований  - 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100%	15 0
	5. Число потребителей консультационно-методических мероприятий  - 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100%	20 0
	6. Количество консультационно - методических мероприятий  - 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100%	15 0
	7. Проведение учреждением районных, областных, межрегиональных, всероссийских мероприятий, участие в проектах, грантах, реализации мероприятий федеральных и государственных программ, да/нет	15/0
	8. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, да/нет	10/0
	9. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области да/нет	10/0
	10. Удельный вес работников, прошедших повышение квалификации за последние 5 лет - 80% и более - менее 80%	10 5
	11. Наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии да/нет	5/0
Всего:	не более 170	

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по результатам деятельности учреждения за календарный период года (квартал, полугодие, год) на основании представленной учреждением информации о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения.

За выполнение особо важного и сложного задания в сфере культуры Колыванского района Новосибирской области руководителю учреждения Постановлением Главы Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в виде единовременных премий в размере до двух должностных окладов.

Оценка результатов деятельности руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Администрации Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области, и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется Комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений культуры (далее – Комиссия). Решение Комиссии оформляется протоколом. Заседания Комиссии проходят не реже одного раза в квартал.

Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю муниципального учреждения утверждается Постановлением Главы Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области.

При неполном выполнении показателей эффективности деятельности учреждения, стимулирующие выплаты руководителю муниципального учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с Постановлением Главы Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности Учреждения не начисляются в случаях:

необеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме;

необеспечения соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

необеспечения месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области»;

недостижения установленных Учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688, от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761, с средней заработной платой в Новосибирской области (в случае их установления).

## **22. Качественные показатели деятельности учреждения (для специалистов и других работников)**

Учреждение	Должности	Качественные показатели деятельности учреждения (основание для премирования)*	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (оклада)
МКУ Пихтовского сельсовета «Венера»	ЦК Методист Культурный организатор Аккомпаниатор	1.Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников.	31,3
		2. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий.	68,3
		3. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности.	90,4
	Бухгалтер	1.Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности. 2.Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения. 3.Отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения.	Но не более 190% 20,0
Уборщица	1.Высокое качество выполняемой работы в соответствии с характеристиками работ.	11,3 43,7 Но не более 75% 33-110%	

\*) перечень качественных показателей для премирования работников является примерным, может быть дополнен и конкретизирован.

### 23. Надбавки:

а) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности – 10%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения – 20%;

в) руководителям, художественному и артистическому персоналу театров, музыкальных и танцевальных коллективов, имеющих звание «академический» - 10%.

24. Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

25. Специалистам и высококвалифицированным рабочим учреждений культуры и образования в сфере культуры может быть установлена надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении соответствующего типа.

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).



26. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

27. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

28. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

29. Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения выплачиваются в виде премий, надбавок за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы. Премии, надбавки могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год.

30. Премии, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

#### **IV. Полномочия руководителя учреждения**

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

31. Утверждает структуру и штатную численность учреждения, должностные инструкции работников учреждения.

В должностных инструкциях устанавливаются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.

32. Определяет систему оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа работников.

33. Размеры и виды стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения, в пределах базового фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

34. Определяет условия оплаты труда высококвалифицированным рабочим в соответствии с перечнем с учетом квалификации, объема выполняемых работ.

35. Устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

36. Применяет часовую оплату труда низкоквалифицированным работникам, перечень профессий (должностей) которых утвержден постановлением Губернатора Новосибирской области.

37. Использует экономию фонда оплаты труда по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности на увеличение заработной платы работникам.

#### **V. Особенности оплаты труда руководителя**

38. Заработная плата руководителя начисляется в пределах норматива, установленного от общего фонда оплаты труда учреждения, утвержденного Постановлением Главы Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области.

Указанный норматив рассчитывается с учетом кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

39. Руководителям могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

40. Выполнение руководителем учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с Положением по оплате труда работников. Решения о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются Главой Пихтовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области.

41. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

## **VI. Заключительные положения**

42. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.