

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

ИРКУТСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ ОЕКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «28» ноября 2011 г.                                                         №  316-п

Об утверждении Положения об оплате труда

 работников муниципального  учреждения

«Социально-культурный спортивный комплекс»

Оекского  муниципального образования

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальногоучреждения «Социально-культурный спортивный комплекс» Оекского  муниципального образования, руководствуясь статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Оекского  муниципального образования от 27.09.2011г. №246-П  «О  порядке введения и установления систем оплаты труда работников учреждений, находящихся в ведении Оекского муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки», статьями 59, 61 Устава Оекского  муниципального образования, администрация Оекского муниципального образования

П О С Т А Н О В Л Я ЕТ :

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Социально-культурный спортивный комплекс» Оекского  муниципального образования.

2. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене  «Вестник Оёкского муниципального образования» и на официальном сайте www.oek.su.

3. Контроль  исполнения настоящего постановления возложить на начальника финансово-экономического отдела Степанову Л.А.

 Глава администрации Оекского муниципального образования П.Н.Новосельцев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Оекского муниципального образования

от 28.11.2011г   №316-п

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО  УЧРЕЖДЕНИЯ

«СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС» ОЁКСКОГО  МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

         1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения  «Социально-культурный спортивный комплекс» Оекского  муниципального образования  (далее – муниципальное учреждение) в отношении которого администрация Оекского муниципального образования  (далее – администрация) является главным распорядителем бюджетных средств (далее - Положение), разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2011 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 11.12.2010;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

-  приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года (с изменениями и дополнениями) № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- постановлением администрации Оекского  муниципального образования от 27.09.2011 № 246-П   «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников учреждений, находящихся в ведении Оекского муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;

- постановлением администрации Оекского  муниципального образования от 22.11.2011  № 304-П «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Оекского  муниципального образования»;

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников  муниципального учреждения, и включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок  компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

3. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и  повышающего коэффициента, предусмотренного настоящим Положением   к минимальному окладу (далее – повышающий коэффициент).

4. В штатное расписание учреждения включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов, профессиям рабочих.

Повышающие коэффициенты не устанавливаются следующим категориям работников:  руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам.

5. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат работникам учреждения устанавливаются настоящим Положением.

6. Минимальные размеры по видам стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением.

7. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

9. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Оекского  муниципального образования о местном бюджете на соответствующий финансовый год.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

11. Размеры должностных окладов (далее - окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ).

12. Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (приложение № 1 к настоящему Положению).

13. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Св) \* Кр,

где:

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв  - компенсационные выплаты,

Св – стимулирующие выплаты,

Кр – выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями.

14. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК,

где:

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

         15. При заключении трудовых договоров работникам муниципального учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

  а) специалистам, имеющим средне-специальное образование (культурное, педагогическое, спортивное),  высшее (любое) – 1,1;

  б) специалистам, имеющим высшее образование (культурное, педагогическое, спортивное) – 1,2.

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

 16. В учреждении применяются следующие виды и размеры  компенсационных выплат:

  а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу  в Южных районах Иркутской области), в размерах установленных  законодательством Российской Федерации и Иркутской области;

  б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей, временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере не более 50 процентов от минимального оклада  по совмещаемой должности в  соответствующей ПКГ;

- сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьями 99, 152, 153 Трудового Кодекса Российской Федерации;

 - каждый час работы в ночное время (с 22-х до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (35 процентов от  минимального оклада по занимаемой должности);

  в) выплата за работу в сельской местности  устанавливается работникам в размере 25 процентов к   минимальному окладу с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности;

  г) применяются иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные  действующим законодательством.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

 17. В целях стимулирования повышения профессионализма работников учреждения, а также для работников, достигших высокого профессионального уровня устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному  окладу:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

Настоящий раздел применяется к оплате труда руководителя, заместителей руководителя в случаях предусмотренных настоящим Положением.

 18. К выплатам за  интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

а)     надбавка работникам учреждений, должности которых отнесены к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждений, за репетиционную нагрузку.

б)   надбавка работникам музеев, библиотек и других учреждений за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, праздников, конкурсов и иных мероприятий, в том числе включенных  в региональные и муниципальные целевые программы.

в)      надбавка работникам за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений (создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрация и эксплуатация необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренного уставом, сценических постановочных средств, музейного и библиотечного имущества.

 Размер надбавок указанных в подпунктах «а» - «в» настоящего пункта от 10 до 30 процентов  от минимального  оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе.

19. Стимулирующая выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работнику при значительном объеме выполняемых работ от общего объема работ учреждения  или структурного подразделения учреждения, регулярном участии (не менее 3-х раз в год) в выездной работе, проводимой в Оекском муниципальном образовании, за подготовку официальной информации.

Стимулирующая выплата устанавливается работнику на определенный срок в размере не менее 10 процентов  от минимального  оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе.

           20. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ  устанавливается работнику:

а) за почетное звание, соответствующее исполняемой трудовой функции:

  «Народный»  - в размере не менее 35 процентов минимального оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе (далее - минимального оклада);

  «Заслуженный» - в размере 30 процентов минимального  оклада.

 При наличии у работника более одного почетного звания выплата производится за одно почетное звание по выбору работника;

 б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых  коммуникаций Российской Федерации - в размере не менее 10 процентов минимального оклада;

 в) работникам, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

 за ученую степень доктора наук – в размере не менее 40 процентов минимального оклада;

 за ученую степень кандидата наук – в размере не менее 35 процентов минимального оклада.

 При наличии у работника учреждения ученой степени,  почетного звания  и знака отличия выплаты устанавливаются по каждому из этих оснований.

г)  работникам учреждений, применяющим в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей иностранные языки в размере 15 процентов.

  21. Основанием для выплаты премии по итогам работы является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

  22. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премия за особые заслуги;

б) премия за многолетний добросовестный труд по случаю юбилейной даты.

в) премия за работу в календарном периоде (год);

 23. Премирование за особые заслуги работника производится при:

  а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почётных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3 минимальных окладов  работника единовременно с момента предоставления копии наградных документов руководителю учреждения и в администрацию района, на которую возложено осуществление функций и полномочий учредителя учреждения;

б) награждении работника Почётной грамотой министерства культуры Российской Федерации – в размере 2 минимальных окладов работника единовременно с момента предоставления копий наградных документов руководителю учреждения и учредителю муниципального учреждения;

в) награждении работника Почётной грамотой министерства культуры и архивов Иркутской области, Почетной грамотой администрации Иркутского районного муниципального образования, Почетной грамотой Оекского муниципального образования  - в размере 1 минимального оклада работника единовременно с момента предоставления копий наградных документов руководителю учреждения и учредителю муниципального учреждения.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

24. Премия за многолетний добросовестный труд выплачивается работникам за длительное (свыше пяти лет) выполнение своих трудовых обязанностей в муниципальном учреждении, по случаю юбилейной даты со дня рождения (юбилейной датой признается дата, в которую работнику исполняется 50, 55, 60 лет) в размере одного минимального оклада.

 Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области при расчете размера премии по случаю юбилейной даты не начисляются.

 Премия выплачивается на основании приказа руководителя муниципального учреждения за счет экономии фонда оплаты труда.

 25. Премия за работу в календарном периоде (год) выплачивается  работникам по результатам работы в конце календарного года за счет экономии фонда оплаты труда.

26. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в учреждении.

27. Формирование Перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - Перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Перечнем определяются качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты по должностям.

Перечень утверждается приказом руководителя по согласованию с представительным органом учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием  представительного органа  работников, и выплачиваются по приказу  руководителя**учреждения.**

 28. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

  29. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности  уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны посетителей библиотеки, музея, Дома культуры, спортивного объединения;

в) нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации.

 30. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 31. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат должен составлять 20 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

III. УCЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

 32. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителя учреждения, осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции руководства учреждением, заместителей руководителя учреждения (далее – заместители руководителей).

 33. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (приложение № 2 к настоящему Положению)

34. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден постановлением администрации Оекского муниципального образования от 22.11.2011  №304-П «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Оекского муниципального образования»;

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

 35. Работнику, вновь назначаемому на должность руководителя, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,1 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

  Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

  36. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от сложности и объема должностных обязанностей.

37. Изменения должностных окладов руководителя, заместителей руководителя учреждения  оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

  38. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения.

39. Размеры стимулирующих и компенсационных выплат руководителю муниципального учреждения определяются  учредителем.

                             1V. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

          40. Из фонда оплаты труда работникам учреждения (включая руководителя учреждения и его заместителей) может быть оказана материальная помощь.

  41. Материальная помощь работникам учреждения  выплачивается один раз в год при наступлении одного из следующих случаев:

а) наступлении длительной психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность) (смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы);

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением  им трудовых (должностных) обязанностей.

  42. Размер материальной помощи составляет от 1 до 3 должностных окладов работника.

  43. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения и ее размерах принимает учредитель.

Начальник финансово-экономического отдела администрации Л.А. Степанова

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального  учреждения  «Социально-культурный

спортивный комплекс» Оекского  муниципального образования,

утвержденному постановлением администрации Оекского муниципального образования

от 28.11.2011 г.  №316-п

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК)

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада, руб. |
|  1.Профессиональная квалификационная группа«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| Смотритель музейный | 2865 |
| 2.     Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Руководитель кружка ДК | 3895  |
| Руководитель клуба по интересам ДК |
| Ведущий дискотеки ДК |
| Аккомпаниатор ДК |
| Киномеханик ДК |
| 3.     Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Художник-декоратор ДК | 4475  |
| Художник-реставратор по костюмам ДК |
| Системный администратор ДК |
| Методист ДК |
| Методист музея с. Оек |
| Звукооператор ДК |
| 4.     Профессиональная квалификационная группа«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Заведующий ДК | 5110 |
| Заведующий библиотекой с. Оек |
| Заведующий библиотекой д. Бутырки |
| Заведующий библиотекой д. Коты |
| Заведующий музеем с. Оек |
| Заведующий музыкальной частью ДК |
| Руководитель центра физической культуры и досуга |
| Режиссер массовых представлений ДК |
| Хормейстер ДК |
|  Хореограф ДК |
| 5.     Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| Тренер-преподаватель ДК | 3600 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| Дворник ДК | 2800 |
| Подсобный рабочий ДК |
| Уборщик служебных помещений ДК |
| Вахтер ДК |
| Слесарь-электрик СКСК | 3070 |
| Контролер-кассир ДК |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| Заведующий хозяйством СКСК | 3425 |

Начальник финансово-экономического отдела администрации Л.А.Степанова

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения  «Социально-культурный спортивный комплекс» Оекского муниципального образования, утвержденному  постановлением  администрации Оекского муниципального образования

от 28.11.2011 г.  №316-п

ПЕРЕЧНИ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ

 Заведующий ДК

Заведующий библиотекой с. Оек

Заведующий библиотекой д. Бутырки

Заведующий библиотекой д. Коты

Заведующий музеем с. Оек

Заведующий музыкальной частью ДК

Методист ДК

Методист музея с.Оек

Руководитель центра физической культуры и досуга

Режиссер массовых представлений ДК

Системный администратор ДК

Хормейстер ДК

Хореограф ДК

Художник-декоратор ДК

Художник-реставратор по костюмам ДК

Начальник финансово-экономического отдела администрации  Л.А.Степанова