

**Красноярский край Ермаковский район
Администрация Ермаковского сельсовета**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

“ 14 “ июля 2008г.

с. Ермаковское

№ 103-п

Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального
учреждения «Народный дом»
администрации Ермаковского сельсовета

В соответствии со статьей 135, 143 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 30 Устава Ермаковского сельсовета, на основании Решения Ермаковского сельского Совета депутатов № 08-37р от 25.01.2006г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ермаковского сельсовета» (в ред. Решений Ермаковского сельского Совета депутатов от 03.06.08 г. № 32-157р; от 11.07.08 № 33- 164р), в целях сохранения социальных гарантий работников МУ «Народный дом»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета (приложение 1).
2. Утвердить Порядок, условия и размер стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета (приложение 2).
3. Перевести муниципальное учреждение «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета на новые системы оплаты труда с 01 июля 2008 г.
4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2008 г.
5. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава администрации

Н.И. Дунаев

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
муниципального учреждения «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда работников муниципального учреждения «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета финансируемого за счет средств бюджета Ермаковского сельсовета, на основании Решения Ермаковского сельского Совета депутатов № 08-37р от 25.01.2006 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ермаковского сельсовета (в ред. Решений Ермаковского сельского Совета депутатов от 03.06.2008 г. №32-157р; от 11.07.08. №33-164р).

Положение определяет единые принципы оплаты труда работников МУ «Народный дом» на основе тарифной сетки, порядок формирования тарифных ставок (окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Красноярского края и Решения Ермаковского районного Совета депутатов №08-37р от 25 января 2006г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ермаковского сельсовета».

1.2. Руководитель МУ «Народный дом» несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

2. Порядок оплаты труда работников МУ «Народный дом»

2.1. Оплата труда работников МУ «Народный дом» осуществляется на основе тарифной системы. Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

2.2. Оплата труда работников МУ «Народный дом» производится в виде заработной платы и включает в себя:

- Тарифную ставку (оклад)
- Компенсационные выплаты
- Стимулирующие выплаты

2.3. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2.4. Работникам учреждения к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3. Тарифная система оплаты

3.1. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из разряда оплаты труда в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных учреждений.

3.2. Тарифная ставка (оклад) первого разряда тарифной сетки определяется администрацией сельсовета в соответствии с нормативно- правовыми актами края.

3.3. Тарифные ставки (оклады) второго и последующих разрядов тарифной сетки устанавливаются исходя из размера тарифной ставки (оклада) первого разряда и тарифных коэффициентов

3.4. Разряд оплаты труда работников учреждения устанавливается в зависимости от сложности выполняемых работ и определяется на основе их тарификации с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих отраслей

бюджетной сферы, утвержденных в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.Компенсационные выплаты

4.1.Порядок установления компенсационных выплат, их виды и размеры определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами Красноярского края, правовыми актами Ермаковского сельсовета, Решением Ермаковского сельского Совета депутатов №08-37р от 25 января 2006г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ермаковского сельсовета», настоящим Положением.

4.2.Установить виды и размер компенсационных выплат для работников МУ «Народный дом»

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах тарифной ставке (оклада)
1.1.	За работу в ночное время	35; 40

4.3. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными учреждениями культуры, выплачивается ежемесячная надбавка в размере 50% тарифной ставки (оклада), установленная для конкретного работника. Надбавка выплачивается в течение первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.4.Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками, производится только по основному месту работы. При наличии двух званий или почетного звания и ведомственного знака надбавка производится только по одному из оснований, устанавливающему более высокий размер надбавки.

4.5.Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.6.В случае установления в Красноярском крае минимальной заработной платы, размер которой превышает минимальный размер оплаты труда, установленный федеральными законами, доплата до минимального размера оплаты труда, предусмотренная п.4.5. настоящего Положения, не устанавливается.

4.7.Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается доплата, размер которой определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

5.Стимулирующие выплаты

5.1.Стимулирующие выплаты работникам МУ «Народный дом» предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим положением и Порядком, условиями и размером стимулирующих выплат работникам МУ «Народный дом».

5.2.Работникам учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

5.3.Премии:

- за выполнение заданий особой важности и сложности
- за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с присвоением почетного звания, награждение правительственной наградой или почетной грамотой, юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65 и т.д.) достижением пенсионного возраста.
- по итогам работы за год
- за высокую эффективность (результативность) и качество работы

5.4.Персональная надбавка (доплата), в том числе персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника.

Персональные надбавки, стимулирующее повышение деловых (трудовых) качеств работников устанавливаются с учетом Порядка, условиями и размером стимулирующих выплат работникам МУ «Народный дом».

5.5.Основаниями для снижения, невыплаты премии или персональной надбавки (доплаты) является не исполнение работником должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, отсутствие средств фонда оплаты труда на указанные цели.

6.Единоновременная материальная помощь

6.1.Работникам МУ «Народный дом», в пределах утвержденного фонда оплаты труда, может предоставляться единовременная материальная помощь. Единовременная материальная помощь оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), несчастным случаем (пожар, хищение имущества).

7.Оплата труда руководителя учреждения

7.1.Заработная плата руководителя учреждения включает в себя тарифную ставку (оклад), компенсационные, стимулирующие выплаты и материальную помощь, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2.Тарифная ставка (оклад) руководителя учреждения культуры устанавливается в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников учреждений согласно разряду оплаты труда.

7.3.Разряд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в зависимости от масштаба и сложности руководства с учетом отнесения учреждений к группе по оплате труда (п.11 настоящего Положения) и определяется на основе их тарификации с учетом тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов отрасли, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7.4.Компенсационные выплаты к тарифной ставке (окладу) руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Положением.

7.5.Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и единовременная материальная помощь. Порядок, условия и размеры выплат устанавливаются настоящим Положением.

7.6. Размер премий, указанных в пункте 7.5 настоящего Положения, не может превышать двукратного размера месячной заработной платы руководителя учреждения.

7.7.Руководителю учреждения устанавливается Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств руководителя учреждения.

При расчете персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств руководителя учреждения, не учитываются следующие выплаты:

премии, не имеющие характера ежемесячных выплат;

выплаты, произведенные за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности;

выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников бюджетной сферы не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

7.8.Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств руководителя учреждения устанавливается ежемесячно с учетом показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда. Размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств руководителя учреждения устанавливается дифференцированно, при этом минимальный размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств, должен составлять 8 процентов от установленных в расчетном месяце размеров тарифной ставки, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера без учета выплат, предусмотренных пунктом 7.7. настоящего Положения, и может увеличиваться в соответствии с показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда, указанными в п. 7.9 настоящего Положения.

7.9. Установить следующие показатели (критерии) оценки качества, эффективности и результатов труда руководителя учреждения:

должность	Наименование показателя (критерия) оценки качества эффективности и результатов труда для установления персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств	Содержание показателя (критерия) оценки качества, эффективности и результатов труда	Размер увеличения персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств, в %
Директор учреждения	Обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие предписаний надзорных органов, контролирующих соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты и т.п.	1-3
	Качество планирования и исполнение бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств: От 95 до 96% От 96 до 98% Более 98%	0.5-1 1-2 2-3
	Обеспечение стабильности функционирования учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие нарушений и срывов работы, своевременное выполнение плана работы учреждения с достижением установленных показателей деятельности	3-5

При одновременном выполнении нескольких показателей размеры увеличения персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств суммируются. Конкретный размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств руководителю учреждения устанавливаются по решению учредителя учреждения в соответствии с установленными критериями в рамках диапазона их размеров и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Содержание действующих показателей (критериев) для установления персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

8. Фонд оплаты труда.

8.1. При формировании фонда оплаты труда работников МУ «Народный дом» в пределах утвержденного лимита численности предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

тарифных ставок (окладов) по должностям (профессиям работников, установленных на основе тарифной сетки)

компенсационных, стимулирующих выплат, единовременной материальной помощи, предусмотренной настоящим Положением

8.2. Установить состав (структуру) фонда оплаты труда по отрасли культура согласно решению Ермаковского сельского Совета депутатов №08-37р от 25 января 2006г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ермаковского сельсовета» и решению сельского Совета депутатов от 29 февраля 2008г. №28-141р «О внесении изменений в решение сельского Совета депутатов «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ермаковского сельсовета»,

Наименование	Фонд оплаты труда работников (предельное количество тарифных ставок в год)			
	всего	В том числе		
		Тарифные ставки	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты и единовременная материальная помощь
Культура	18.79	12	3.72	3.07

*Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки или надбавки в местностях с особыми климатическими условиями.

9. Оплата труда работников МУ «Народный дом» за счет средств, полученных от платных услуг и предпринимательской деятельности.

9.1. Оплата труда работников МУ «Народный дом» может осуществляться за счет средств, полученных учреждением от платных услуг и предпринимательской деятельности, в соответствии с настоящим Положением.

9.2. Порядок оплаты труда работников за счет средств, полученных учреждением от платных услуг и предпринимательской деятельности, устанавливается администрацией Ермаковского сельсовета.

10. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам учреждений культуры

10.1. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам учреждения производится с учетом тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов отрасли, тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих, тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации

10.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются по разрядам тарифной сетки с учетом наличия квалификационной категории, почетного звания:

Наименование должности	Диапазон разрядов
Директор (заведующий) Дома культуры, клуба, Центра культуры и других аналогичных организаций	11 - 15
<i>ТЕХНИЧЕСКИЕ ИСПОЛНИТЕЛИ:</i>	
Уборщик служебного помещения	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания	3 -5
Электромонтер по бойлеру	6

10.3. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями (характеристиками), но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий, в порядке исключения, устанавливаются соответствующие тарифные разряды, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

10.4. Изменение тарифных разрядов производится в следующие сроки:

- при изменении тарифного разряда - в соответствии с приказом по учреждению
- при присвоении почетного звания Российской Федерации - со дня присвоения почетного звания.

11. Отнесение учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

11.1. Показатели и порядок отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда разработаны в соответствии с разделом 11 постановления Министерства труда Российской Федерации от 01.02.95г. №8 «О согласовании разрядов труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников культуры»; письма Министерства культуры Российской Федерации от 01.04.96 г. №01-74/16-19 «О показателях по отнесению к группам по оплате труда культурно-просветительных организаций»; постановления коллегии комитета по делам культуры и искусства администрации Красноярского края от 29.02.00г. №3 «Об утверждении временных показателей отнесения организаций и учреждений культуры Красноярского края к группам по оплате труда руководителей и специалистов».

11.2. Муниципальные учреждения культуры относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей и специалистов, при условии выполнения показателей, характеризующие масштаб руководства учреждением, предусмотренных для этой группы.

11.3. Муниципальные учреждения культуры культурно – досугового типа относятся к группам по оплате труда руководителей и специалистов по следующим показателям:

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество массовых мероприятий	250-270	200-250	150-200	80-150

11.4. За учреждениями культуры, находящимися на капитальном ремонте, группа по оплате труда руководителей и специалистов сохраняется на весь период ремонта.

11.5 В случае, когда один из показателей, характеризующих деятельность учреждения, ниже установленного для той или иной группы по оплате труда руководителей соответствующего типа учреждения (но не более чем на 20 процентов), учреждение может быть отнесено к данной группе с учетом следующих показателей:

- рост количества участников действующих клубных формирований;
- внедрение в практику работы учреждения новых технологий и осуществление инновационной деятельности;
- активная работа с детьми и подростками на льготной основе;
- эффективность использования материально-технической базы;
- рост доходов от реализации платных услуг населению;
- научно-исследовательская, методическая деятельность;
- участие в культурных акциях городского, краевого, российского и международного уровня.

ПОРЯДОК,
условия и размер стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета.

1. Настоящие порядок, условия и размер стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета. (далее - Порядок) регулирует отношения, возникающие между муниципальным учреждением «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета (далее - учреждение), и его работниками в связи с предоставлением стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя учреждения.

2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат и надбавок (доплат):

2.1. Премии:

- за выполнение заданий особой важности и сложности - до 1 тарифной ставки (оклада);
- за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с присвоением почетного звания, награждением правительственной наградой или почетной грамотой, достижением пенсионного возраста - до 2 тарифных ставок (окладов);
- по итогам работы за год, за высокую эффективность (результативность) и качество работы. При определении размера премии по результатам работы за год для конкретного работника учреждения учитывается время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения - до трех тарифных ставок (окладов).

2.2. Персональные надбавки (доплаты), кроме персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, устанавливаются в зависимости от уровня его профессионального мастерства за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в его должностных обязанностей, в процентном отношении к размеру тарифной ставки (оклада) соответствующего работника и устанавливаются на срок не более 1 календарного года..

Критериями установления персональных надбавок работников могут являться: наличие высоких профессиональных качеств; выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности; сложность и напряженность выполняемой работы.

2.3 Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника устанавливается дифференцированно, при этом минимальный размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, должен составлять 8 процентов от установленных в расчетном месяце размеров тарифной ставки, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, без учета выплат:

- премии, не имеющие характер ежемесячных выплат;
- выплаты, произведенные за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, а также от иной приносящей доход деятельности;
- выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников бюджетной сферы, не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;
- начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или иных местностях. и может увеличиваться в соответствии с показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда (в соответствии с приложением 1). При одновременном выполнении нескольких показателей размеры увеличения персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств суммируются. Размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств может повышаться при экономии средств фонда оплаты труда.

Содержание действующих показателей (критериев) для установления персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Конкретный размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работникам устанавливается по решению руководителя учреждения в соответствии с установленными критериями в рамках диапазона их размеров и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работника при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

Выплаты персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, осуществляются с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Основаниями для снижения, невыплаты премии или персональной надбавки (доплаты) является не исполнение работником должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, отсутствие средств фонда оплаты труда на указанные цели.

4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения предоставляются по решению руководителя учреждения и оформляются соответствующим приказом.

Критерии
для определения персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств
работников муниципального учреждения «Народный дом» администрации Ермаковского сельсовета

Должность	Наименование показателя (критерия) оценки качества, эффективности и результатов труда для установления персональной надбавки	Содержание показателя (критерия) оценки качества эффективности и результатов труда	Размер увеличения персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств, %
Директор (заведующая) учреждения	Обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие предписаний надзорных органов, контролирующих соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты и т.п.	До 3%
	Качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств: от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	до 1% от 1% до 2% от 2% до 3%
	Обеспечение стабильности функционирования учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие нарушений и срывов работы, своевременное выполнение плана работы учреждения с достижением установленных показателей деятельности учреждения	3-5 %
Рабочие и младший обслуживающий персонал	Качественное исполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 5
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения.	до 5