

Согласовано:

Представители трудового коллектива





Е.Н.Жупинская

К.К.Давыдова

Е.Л.Зубарева

Утверждаю:

Директор МБУ - Ленинский ДК



Т.В.Гаценко

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МБУ – Ленинский ДК

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда в Муниципальном бюджетном учреждении – Ленинский Дом Культуры (далее – Положение) регулирует условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения – Ленинский Дом Культуры (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской области от 18.09.2014г. № 3649-па «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 Новосибирском районе Новосибирской области».

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом качественных показателей эффективности результативности деятельности Учреждения и работника в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) в сфере культуры.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

1.5. Оплата труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором МБУ – Ленинский ДК, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

1.6. Месячная заработная плата работников, отработавших месячную норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Новосибирской области месячная заработная плата работников, отработавших месячную

норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.7. Оплата труда предусматривает:

- реформирование оплаты труда работников в зависимости от конечного результата их работы;
- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников;
- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;
- повышение качества услуг и обеспечение результативности работы;
- повышение заработной платы работников за счет расширения самостоятельности учреждения;

2. Порядок формирования оплаты труда работников.

2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы.
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- оплата труда по районному коэффициенту.

2.2. Наименование должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Установление должностных окладов заработной платы

3.1. 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.

3.2. Заработная плата руководителей с учетом индивидуальной надбавки не должна превышать трёхкратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации Новосибирского района Новосибирской области от 18.09.2014г. № 3649-па «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 Новосибирском районе Новосибирской области».

3.4. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчётный листок выдается каждому работнику индивидуально.

3.5. Индексация заработной платы работников учреждения производится на основании трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Перечень и размеры компенсационных выплат

4.1. Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем Учреждения с учетом мнения представителей трудового коллектива не ниже установленных трудовым законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

4.2.1. **Доплата за работу в ночное время.** За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

4.2.2. **Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.**

Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за **совмещение профессий (должностей)**, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.2.3. **Доплата за работу в выходной и праздничный нерабочий день.** Работа в выходные и праздничный нерабочий 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 праздничный нерабочий 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 праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день для отдыха (отгул, эквивалентный времени работы в нерабочий праздничный день). В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.4. **Доплата за сверхурочную работу.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

4.2.5. Доплата за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения культуры – 25% должностного оклада.

4.3. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при получении образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при получении высшей квалификационной категории – в соответствии с приказом департамента культуры Новосибирской области;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

4.4. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностных окладов и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

5. Перечень и размеры стимулирующих выплат.

5.1. Надбавки за качественные показатели деятельности:

а) надбавки за выполнение показателей деятельности Учреждения и работника, направленные на конечный результат, позволяющие оценить эффективность деятельности Учреждения;

б) персональные надбавки отдельным высококвалифицированным работникам учреждений.

Размеры персональных надбавок не должны превышать 200% должностного оклада (оклада). Конкретный размер персональной надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом личного вклада работника в общие результаты деятельности за определённый период, в пределах фонда экономии заработной платы, стимулирующего и компенсационного фонда;

- в) виды единовременных премий;
- за выполнение важных и ответственных работ;
 - по случаю профессиональных праздников, в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию;
 - за основные результаты деятельности учреждения за месяц, квартал, год;
 - за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - за творческое предложение, нашедшее применение в деятельности и приносящее улучшение результатов работы учреждения в целом;
 - за качественную работу с различными категориями посетителей учреждения культуры;
 - за качественную подготовку и проведение крупных мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения, качества услуг и расширения их ассортимента;
 - за сложность, интенсивность и напряженность.

Премии не выдаются при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания, применённого в период, за который производится выдача премии. Это правило не распространяется на случаи выдачи премии в связи с увольнением по причине ухода на пенсию.

5.2. Надбавки

а) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности (за исключением работников, занимающих

штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями) – 10%;

б) работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями) – 20%;

в) работникам, имеющим почётные звания «Почётный работник культуры Новосибирской области» и работающим по соответствующему профилю или деятельности – 5%;

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

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

5.2.1. Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и «Народный», устанавливаются только по основной работе.

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

5.2.2. Специалистам и высококвалифицированным рабочим учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении соответствующего типа. Перечень высококвалифицированных рабочих утвержден постановлением администрации Новосибирской области от 02.06.2005 № 26.

Размер ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы определяется в зависимости от стажа работы, и устанавливается в следующих размерах:

- от 3-х до 5 лет - 5% должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 15 % должностного оклада;
- от 15 лет до 20 лет - 20 % должностного оклада;
- от 20 лет и более - 30% % должностного оклада.

Указанная надбавка не включается для расчёта других денежных выплат.

5.2.3. 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.

5.2.4. Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 20% от фонда оплаты труда, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

5.2.5. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представителей трудового коллектива.

5.2.6. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя учреждения.

5.2.7. 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 как в процентном, так и в денежном эквиваленте ежемесячно, ежеквартально, за год.

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

6. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

6.1. Мониторинг и оценка результативности деятельности работников осуществляется с участием общественного органа - Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее - Комиссия).

6.2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда формируется руководителем учреждения.

6.3. В состав Комиссии вводятся представители трудового коллектива, администрация.

6.4. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных Комиссией критериев оценки качества труда работников разных категорий.

6.5. В системе мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля руководителя, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые Комиссией.

6.6. Оценка результативности производится по критериям оценки труда работников МБУ – Ленинский ДК (Приложение к Положению).

6.7. Если размер стимулирующих выплат, установленных работникам, превышает объем имеющихся средств фонда оплаты труда, то размер выплат стимулирующего характера всем работникам снижается пропорционально.

Например, 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 компенсационным выплатам - Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:

$$K_u = (F_{от} - F_{гв}) / F_{нв}.$$

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

6.8. В трудовом договоре (эффективном контракте) или дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) указываются условия снижения или не начисления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с условиями и порядком, установленными в положении об оплате труда работников учреждения.

7. Регламент работы Комиссии

7.1. Заседания Комиссии проводятся под руководством председателя Комиссии либо по его поручению заместителем председателя.

7.2. Заседания Комиссии проводятся один раз в месяц (в конце месяца).

7.3. Комиссия дает экспертное заключение о качестве работы каждого сотрудника, утверждает выплаты стимулирующего характера в процентах либо в рублях.

7.4. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

7.5. На основании решения Комиссии издается приказ по Учреждению о выплате стимулирующего характера.

8. Полномочия руководителя учреждения.

Руководитель учреждения в пределах базового фонда оплаты труда:

8.1. 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.

8.2. На основе утвержденной отраслевой системы оплаты и отраслевого тарифного соглашения разрабатывает с учетом мнения представительного органа трудового коллектива и утверждает положение об оплате труда, которое является обязательным приложением к коллективному договору.

8.3. 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 представителей трудового коллектива.

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

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

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

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

9. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

Устанавливает индивидуальные условия оплаты труда отдельным работникам в соответствии с порядком и условиями, установленными постановлением Главы Новосибирского района от 17.11.2008 г. № 2600 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Новосибирского района».

10. Заключительные положения

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

Критерии оценки труда работников МБУ – Ленинский ДК

№	Перечень основных критериев	в % к должностному окладу
Для хормейстера, балетмейстера		
1.	Достижение коллективами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (победы)	10%
2.	За участие в районных, городских, областных фестивалях, конкурсах, смотрах, выставках	10%-20%
3.	Качественная подготовка отчетности, заполнения журналов, личных дел	10%
4.	Интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий	10%-30%
5.	За создание учебно-методического и дидактического материала (за разработку и создание авторских программ, пособий, репертуарных сборников и т.д.)	5%-30%
6.	За участие в выездной деятельности МБУ – Ленинский ДК (тематические вечера, лекции, концерты, выездные концерты, репетиции, конкурсы, выставки, выезды с детьми в театры, походы)	25%-30%
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10%
8.	Количество участников занимающихся в кружках, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях.	20%
9.	Количество постоянных участников, занимающихся в кружках.	10%
	итого	до 170%
Для методиста		
1.	Высоко результативная и качественная методическая помощь руководителям клубных объединений при подготовке различных мероприятий	20%
2.	Качественное ведение документации	20%
3.	Подготовка и качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБУ – Ленинский ДК	20%
4.	Участие в конкурсах, семинарах, форумах и т.д.	10%
5.	Высокое качество и результативность разработки учебно-методической документации	10%
6.	Интенсивность и высокие результаты работы	20%
7.	Количество обследований, проведенных в целях изучения спроса населения на культурно-досуговые услуги.	20%
	итого	до 120 %
Для руководителя музыкальной части дискотеки		
1.	За качественную подготовку музыкальной программы (танцевального вечера или дискотеки)	30%
2.	За участие в подготовке сценариев, художественном оформлении музыкальных программ, световом оформлении, подборе музыкального репертуара для различных групп населения	20%

3.	Интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий	20%
4.	За участие в выездной деятельности МБУ – Ленинский ДК (тематические вечера, лекции, концерты, выездные концерты, репетиции, конкурсы, выставки, выезды с детьми в театры, походы)	30%
	итого	до 100%
	Для руководителей кружков	
1.	Достижение коллективами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (победы)	10%
2.	За участие в районных, городских, областных соревнованиях	20%
3.	Качественная подготовка отчетности, заполнения журналов, личных дел	10%
4.	Интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий	10%
5.	За создание учебно-методического и дидактического материала (за разработку и создание авторских программ, пособий, репертуарных сборников и т.д)	20%
6.	За участие в выездной деятельности МБУ – Ленинский ДК (тематические вечера, лекции, концерты, выездные концерты, репетиции, конкурсы, выставки, выезды с детьми в театры, походы)	30%
7.	Количество участников занимающихся в кружках, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях.	20%
8.	Количество постоянных участников, занимающихся в кружках.	10%
	итого	До 130%
	Для бухгалтера	
1.	Своевременное и качественное представление отчетности	30%
2.	Качественное ведение документации (приказов, писем и т.д.)	20%
3.	Высоко результативная помощь в проведении и организации различных мероприятий	10%
4.	Интенсивность труда, выполнение особо важных сложных заданий	10%
5.	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	30%
6.	За выполнение несвойственных должности трудовых обязанностей	20%
	итого	До 120%