**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ ЕРМАКОВСКИЙ РАЙОН**

 **САЛБИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

03 июля 2015 год с. Салба № 19в-18р

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, финансируемых за счет средств местного бюджета |  |

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 14 п. 14 Устава Салбинского сельсовета Ермаковского района Красноярского края, Салбинский сельский Совет депутатов

РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

№ 04в-09р от 16.05.2012г. в редакции № 8-19р от 07.11.2012г, 08-16р от 10.09.2013г., 08-17р от 10.09.2013г., 07-16р от 19.05.2014г., 16-5р от 01.04.20015г.

3. Решение вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на Антипова С. В.

Председатель Салбинского сельского

Совета депутатов Г. В. Шпенёва

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к решению Салбинского сельского Совета депутатов от 03.07.2015г. № 19в-18р |

**Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры**

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры (далее - работники учреждений), финансируемых за счет средств местного бюджета района и целевых средств краевого бюджета, предоставляемых бюджету района в виде субсидий и субвенций, отличную от тарифной системы оплаты труда.

**Статья 1. Общие положения**

1. Система оплаты труда работников учреждений (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) положений об оплате труда работников учреждений культуры;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

4. Положение об оплате труда работников учреждений культуры утверждаются администрацией Салбинского сельсовета.

5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Салбинского сельского Совета депутатово местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

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

**Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в Положениях об оплате труда.

В Положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при наличии квалификационной категории. Размер такого увеличения устанавливается Положением об оплате труда.

**Статья 3. Выплаты компенсационного характера**

1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Законом.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в сельской местности.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Положении об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений культуры устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**Статья 4. Выплаты стимулирующего характера**

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы за год.

2. Персональные  выплаты  устанавливаются  с   учетом  сложности, напряженности и особого режима работы, опыта  работы, в целях повышения уровня оплаты  труда  молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты  труда).

3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, за исключением работников органов местного самоуправления, утверждаются администрацией Салбинского сельсовета*.*

4. Критерии  оценки  результативности  и  качества  труда  работников учреждений   могут   детализироваться,  конкретизироваться,  дополняться  и уточняться  в  коллективных  договорах,  соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

5. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников учреждений культуры Салбинского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, определяются соответственно главой Администрации Салбинского сельсовета*,* председателем Салбинского сельского Совета депутатов

6. Выплаты   стимулирующего   характера   производятся    по    решению руководителя  учреждения  с  учетом  критериев  оценки  результативности  и качества труда работника.

7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работникам учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работу при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Размер минимальной заработной платы для работников культуры подведомственных администрации Салбинского сельсовета устанавливается с 1 июня 2015 года в размере 9544 рубля

Критерии оценки результативности и качества труда работника не  учитываются  при  выплате  стимулирующих  выплат  за  условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты  труда  молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной   выплаты,  установленной  пунктом  3 настоящей  статьи.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных  ассигнований  на  оплату  труда  работников учреждения, а также средств,   полученных   от  предпринимательской  и  иной  приносящей  доход деятельности  и  направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

**Статья 5. Единовременная материальная помощь**

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3000 рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

**Статья 6. Оплата труда руководителя учреждения культуры**

1. Заработная плата руководителя учреждения, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Законом.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением 1 к настоящему Приложению.

В Положении об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Закону.

4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением Администрации Салбинского сельсовета и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми администрацией Салбинского сельсовета.

6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, устанавливаются администрацией Салбинского сельсовета в Положении об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

8. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются администрацией Салбинского сельсовета в положении об оплате труда.

9. Выплаты стимулирующего характера для руководителя производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, определяется администрацией Салбинского сельсовета в Положении об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, установленных приложением 3 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

12. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается администрацией Салбинского сельсоветав примерных положениях об оплате труда.

13. Руководителю учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 настоящего Положения.

**Статья 7. Заключительные и переходные положения**

1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

2. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 статьи 1 настоящего Положения.

3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается администрацией Салбинского сельсовета в Положении об оплате труда.

4. При переходе на систему оплаты труда в соответствии с настоящим Положением обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат  и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры |

**Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение культуры клубного типа | 2,7-3,0 | 2,5-2,7 | 2,3-2,5 | 1,1-1,4 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры |

**Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения культуры**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей учреждений |
|  | I | II | III | VI |
| Количество массовых мероприятий, ед. | Свыше 300 | Свыше 220-300 | 170-220 | 100-170 |
| Количество постоянно действующих в течении года клубных формирований, ед. | Свыше 45 | Свыше 30 до 45 | Свыше 15 до 30 | От 8 до 15 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры |

**Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение культуры |  До 40,6 |