**КРАСНОЯСКИЙ КРАЙ ЕРМАКОВСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ САЛБИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«15» ноября 2016 г. № 71-п

О внесении изменений в постановление от 15.07.2015 г. №49-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Салбинского сельсовета (в ред. Постановления № 58-п от 01.07.2016г.)

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», учитывая решение Губернатора Красноярского края В.А. Толоконского об увеличении гарантированной части заработной платы педагогических работников, озвученном на краевом Августовском педагогическом совете, а также с учетом подходов по совершенствованию системы оплаты труда всех категорий работников, одобренных на заседании рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы края, в связи с увеличением на 10 % с 1 января 2017 года размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, руководствуясь статьей 14 Устава Салбинского сельсовета Ермаковского района Красноярского края, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление администрации Салбинского сельсовета от 15 июля 2015 г. №49-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Салбинского сельсовета» изменения в соответствии с Приложением № 1 к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой

3. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования (опубликования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

Глава администрации Г. В. Шпенёва

Приложение № 1

к постановлению администрации

Салбинского сельсовета

от «15» ноября 2016 г. № 71-п

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ» САЛБИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Салбинского сельсовета (далее - Положение) разработано на основании Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC875D2E03FF119821ADC62180F027AEABF4E2CBE3984XDI6C) Российской Федерации, [статьи 16](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC875D2EA30F71B821ADC62180F027AEABF4E2CBE3E8DD5BC43XDI0C) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [Постановления](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772997E2E2AAA0C777DBB63AF0198A48863D43525573E0E8X0I9C) Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 621-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края", решением Салбинского сельского Совета депутатов № 19в-18р от 03 июля 2015 г. «Об утверждении Положения об оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Салбинского сельсовета, Постановление Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п», регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры.

1.2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений;

* размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

1. **МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| 2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC873D1ED37F013DF10D43B140D0575B5A84965B23F8DD5BDX4ICC) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии": | |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902061002)» | 8864 рубля; |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих муниципального бюджетного учреждения «Сельский дом культуры» Салбинского сельсовета устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих](http://docs.cntd.ru/document/902106564)»:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106564)» | |
| 1 квалификационный уровень | 2454 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | 2572 рублей; |

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников муниципального бюджетного учреждения «Сельский дом культуры» Салбинского сельсовет, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| культорганизатор | 4029 рублей; |

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Сельский дом культуры» Салбинского сельсовета могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются распоряжением Учредителя.

1. **ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
* районный коэффициент и 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;
* за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

Конкретный размер компенсационных выплат определяется директором дифференцированно в зависимости от объема выполняемой работы, продолжительности пребывания работника в неблагоприятных условиях труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) предусматривают:

* доплату за совмещение профессий (должностей);
* доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* доплату за работу в ночное время;
* доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* доплату за сверхурочную работу;
* в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 1, 2, 3, 4, пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), согласно которой минимальным размером двойной оплаты является двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

3.3.4. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них.

Действующим законодательством не установлен порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной в целях оплаты работнику сверхурочной работы. Часовую тарифную ставку рассчитывают путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов, рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

3.3.5. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого 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. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 % и 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 в размере 30 %.

1. **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Фонд для осуществления выплат стимулирующего характера определяется в баллах к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая:

- бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») и средств, полученных от оптимизационных мероприятий);

- средства, полученные от приносящей доход деятельности.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом III](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772997E2E2AAA0C777DBB63AF01A8F4D893D43525573E0E80963E77CC9D8BC45D611EFXAI4C) настоящего Положения.

4.4. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ

4.4.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений:

4.4.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем с изданием нормативно-правового акта об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772997E2E2AAA0C777DBB63AF01A8F4D893D43525573E0E80963E77CC9D8BC45D610EBXAI8C) оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению к Положению.

4.6. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Главой администрации Салбинского сельсовета.

4.7. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

4.8. Персональная выплата устанавливается директору учреждения ежемесячно в размере 50 баллов, стоимость одного балла 54 руб. 60 коп.

1. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения «Сельский дом культуры» Салбинского сельсовета (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

7.2. Оплата труда работников учреждений культуры за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

1. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Настоящее положение вводится в действие с «01» января 2017 года.
   2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ

КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,

ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ

В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в  процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | Доплата за совмещение профессий (должностей) | 50 |
| 2 | Доплата за расширение зоны обслуживания | 30 |
| 3 | Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | 50 |

Приложение

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

ВИДЫ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ

ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Предельный размер оценки в баллах |
| Выплаты за важность выполняемой работы степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Директор учреждения | Сложность организации и управления учреждением (по результатам работы за отчетный год) | Инициация предложений проектов направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | 20 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений | 15 |
| Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | 15 |
| Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | 10 |
| Превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями | 35 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Директор учреждения | Обеспечение безопасности условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала) | Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписании надзорных органов | 40 |
| Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии  От 95 до 96%  От 96 до 98%  Более 98% | 20  30  40 |
|  | Своевременная работа на сайтах | Своевременное размещение информации на сайтах:bus.gov.ru.,zakupki.gov.ru (с изменениями и дополнениями, в том числе и план ФХД) и других сайтах | с соблюдением сроков -15  размещение информации не своевременно минус 15 баллов |
|  | Своевременное и качественное предоставление отчетов | Своевременное и качественное предоставление финансовых документов, финансовой и другой отчетности (текущей, квартальной, годовой) | с соблюдением сроков – 10,  отчеты предоставлены не своевременно минус 10 |
|  |  | Отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству деятельности учреждения | Отсутствие претензий – 15 баллов  Одна претензия – минус 5 баллов |

Приложение

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

РУКОВОДИТЕЛЯМ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) (баллах, процентах) |
| 1 | За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере:  - руководителям учреждений ежемесячно; | 10 |
| 2 | За качество выполняемых работ устанавливается в размере:  - руководителям учреждений ежемесячно; | 20 |
| 3 | Работа в сельской местности | 25% |
| 4 | 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 учреждениями культуры | 50% |

Приложение к Положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ

УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда  работников культуры | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | От 98% до 99%  От 99,1% до 100% | 70 баллов  100 баллов |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | Выполнен в срок, качественно,  в полном объеме | 25 баллов |
| Подготовка учреждения к новому отопительному сезону | Учреждение принято вышестоящими органами | Без замечаний | 20 баллов |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100 баллов |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Региональные  Районные | 100 баллов  50 баллов |