****

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ УЖУРСКИЙ РАЙОН КРУТОЯРСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

30.06.2017 с. Крутояр № 19-52р

|  |
| --- |
| О внесении изменений в решение от 15.12.2016 №12-32р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» |

В соответствии со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Крутоярского сельского совета депутатов от 15.12.2016 №12-32р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и работников администрации Крутоярского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими», Крутоярский сельский Совет депутатов Р Е Ш И Л:

1. В решение №12-32р от 15.12.2016 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и работников администрации Крутоярского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими» - дополнить в пункт.1.2 под пунктом 5 (о персональных краевых выплатах), - - добавить п.5.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений» и работников администрации Крутоярского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими , согласно приложению.

3. Настоящее Решение опубликовать ( обнародовать ) в газете «Крутоярские вести»».

4. Решение вступает в силу в день, следующий, за днем его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2017 года.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

И.о. Главы сельсовета Е.В. Можина

Председатель Крутоярского сельского В.С. Зеленко

Совета депутатов

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1 к решению |

**Положение**

**об оплате труда работников**

**Муниципальных бюджетных учреждений культуры**

**Крутоярского сельсовета**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее – Учреждений) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Крутоярского сельсовета Ужурского района Красноярского края, регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Крутоярского сельсовета с 01.01. 2017 года.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- 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 выплат единовременной материальной помощи;

- размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

- персональная краевая выплата работникам учреждений культуры.

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Для работников Учреждений, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

**II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. 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, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, 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) искусства и кинематографии".

2.3. 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 (далее–ПКГ), утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/ref=35E48832EA33CC5484F9F64CC4FAD2289A1B28111416173A83B8C25E39ECD) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель театрального кружка, руководитель студии изобразительного и прикладного творчества, аккомпаниатор) - 5051 рублей

(культ организатор) - 5457 рублей.

Должности отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (хормейстер) - 7086 рублей

( заведующая филиалом организации) - на 0,5 ставки 3169 рублей

(директор ЦКС) - 11184 рублей

(директор Белорощенского СДК) - 7090 рублей.

2. Профессиональная квалификационная группа

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.52008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень (бухгалтер) - 5457 рублей

3. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Должности отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень

(уборщик , сторож, - 2454 рублей, рабочий по обслуживанию зданий, заведующий по хоз. части - 3484 рублей,

2 квалификационный уровень

( кочегар, оператор электрокотлов - 3484 рублей)

4. Должности, не вошедшие в квалификационные уровни профессиональных квалификационные групп

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| художественный руководитель | 7086,00 |

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

**III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам и руководителям Учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе:

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 выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.2.1. Размер доплат, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Работникам и руководителям Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Работникам и руководителям Учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников и руководителей Учреждений устанавливается районный коэффициент.

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом Выплат компенсационного характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), 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 (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

3.5. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- За сложность, напряженность и особый режим работы до 70 %

- За работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Учреждениями либо продолжающим работу в Учреждении в размере 50 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования.

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 персональной выплаты 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

3.6. Выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения в виде премирования осуществляется по решению Учредителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и оформляются соответствующим распоряжением.

3.7. Выплаты по итогам работы за месяц руководителю Учреждения выплачиваются с целью поощрения руководителя за общие результаты труда Учреждения по итогам работы за месяц.

При осуществлении выплат по итогам работы за месяц учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качество подготовки и проведение мероприятий

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

- качество подготовки и своевременная сдача отчетов и документов для начисления заработной платы в администрацию Учредителя

выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения устанавливаются до 30 % от должностного оклада. Конкретный размер выплат может определятся как в процентах к окладу руководителя учреждения так и в абсолютном размере.

3.8. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждений, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложениями 2-3* к настоящему Положению.

3.9. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения до 5,0.

3.10. «Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя) осуществляется органом, наделенным функциями и полномочиями учредителя в размере, не превышающем размера установленного Правительством края в кратности до 2».

**4. Единовременная материальная помощь**

4.1. Работникам Учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

4.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждений в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждений производится на основании приказа руководителя Учреждений с учетом положений настоящего раздела.

**5. Персональная Краевая выплата**

«Персональная краевая выплата работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры (далее – основной персонал учреждений культуры), в размере 3450 рублей на одного работника с учетом районного коэффициента и 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.

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры производится сверх начисленной работнику месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени».

**6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вводится в действие с 1 января 2017 года.

6.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение N 2

к положению об оплате труда

работников МБУК

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ**

**РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Директор учреждения | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяца) | **КРИТЕРИЙ 1**  инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению | до 25 |
|  | **КРИТЕРИЙ 2**  привлечение экономических и  социальных партнеров для  реализации основных направлений  деятельности учреждения | до 15 |
| Специалисты | **КРИТЕРИЙ 3**  достижение конкретно измеримых  положительных результатов в  социокультурной деятельности  учреждения, превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными:  1. Организация проведения праздников (традиционных, семейных, спортивных, сельских), не входящих в план мероприятий учреждения | до 15 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2. Организация конкурсов, концертов, балов, народных гуляний, не входящих в план мероприятий учреждения  -Местный уровень  -Районный уровень  3.Организация и участие в выставках (художественные, фото, садоводов - огородников, цветочные, прикладного творчества)  -Местный уровень  -Районный уровень  -Краевой уровень  4. Диско программы (танцевальные, тематические и др.)  5. Информационно – просветительские мероприятия (лекционные мероприятия, дискуссии, беседы, мастер – классы, вечера (литературно – музыкальные, поэтические), не входящих в план мероприятий учреждения | до 10  до 20  до 10  до 15  до 20  до 10  до 20 |

Приложение N 3

к положению об оплате труда

работников МБУК

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ**

**РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Директор учреждения | Интенсивность труда  (по итогам предыдущего  месяца) | **КРИТЕРИЙ № 1**  Внесение предложений по  совершенствованию  профессиональной деятельности и  их внедрение | до 15 |
| Специалисты | **КРИТЕРИЙ № 2**  Участие в организации и  проведении мероприятий,  направленных на повышение  имиджа учреждения (краевой, районный уровень) | 15- 30 |
|  |  |

Приложение N 4

к положению об оплате труда

работников МБУК

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ**

**РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Директор учреждения | стабильная деятельность подразделения, (по итогам предыдущего месяца) | своевременное выполнение плана работы учреждения, своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности и документации | до 20 |
| отсутствие претензий к деятельности руководителя учреждения | до 20 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам года) | Исполнение поручений не входящих в прямые должностные обязанности для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | до 30 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения, комиссии. | до 30 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5  к положению об оплате труда  работников муниципальных  бюджетных учреждений культуры |

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культурно-досугового типа к группам по оплате труда руководителей.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Группа по оплате труда | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | Количество постоянно  действующих в течение  года клубных  формирований, ед. | 46 - 55 | 31 - 45 | 16 - 30 | 8 - 15 |
| 2 | Количество массовых  мероприятий | 301 - 320 | 218 - 3295 | 167 - 218 | 98 - 159 |

1) для учреждений культурно-досугового типа, отнесенных к I и II группам по оплате труда, одним из обязательных условий является методическое обеспечение учреждений культуры названного типа;

2) к клубным формированиям относятся любительские объединения и клубы по интересам, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки изобразительного и декоративно-прикладного искусства, прикладных знаний и навыков, школы, студии, народные университеты, другие подобные формирования;

3) к массовым мероприятиям относятся лекции, циклы лекций, театрализованные праздники, тематические вечера, концерты, смотры-конкурсы по различным видам и жанрам народного творчества, КВН, вечера отдыха, ритуалы, обряды, выставки, творческие отчеты, устные журналы, чествование коллективов, вечера-портреты, фестивали и т.п.