

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

 **С А Л Ь С К О Г О С Е Л Ь С К О Г О П О С Е Л Е Н И Я**

 **Д А Л Ь Н Е Р Е Ч Е Н С КОГО М У Н И Ц И П А Л Ь Н О Г О**

**Р А Й О Н А П Р И М О Р С К О Г О К Р А Я**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Я**

 **27.08.2018 г. с. Сальское № 51**

Об утверждении Примерного положения об оплате труда

работников учреждений культуры

**Сальского сельского поселения**

 В соответствии с постановлением администрации Сальского сельского поселения от 27.08.2018 года № 50 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Сальского сельского поселения», администрация Сальского сельского поселения

Постановляет:

 1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сальского сельского поселения.

 2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела учета (главного бухгалтера) администрации Сальского сельского поселения (Басырову Т.Г.).

 3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его обнародования.

Глава администрации

Сальского сельского поселения В.С.Губарь

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации Сальского

 сельского поселения от 27.08.2018 г. № 51

**Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сальского сельского поселения**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сальского сельского поселения (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Сальского сельского поселения МКУ "КДЦ" Сальского сельского поселения (далее - Учреждение культуры).

 1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения культуры формируется на календарный год, исходя из доведенного объема лимитов бюджетных обязательств.

 1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ETC, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

 1.4.   Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

 1.5. Заработная плата работника Учреждения культуры предельными размерами не ограничивается.

 1.6. Система оплаты труда работников Учреждения культуры устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Приморского края, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Сальского сельского поселения, а также с учетом мнения представительного органа работников Учреждения культуры и настоящего Положения.

1.7.  Штатное расписание Учреждения культуры утверждается руководителем этого учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения. Штатное расписание согласовывается главой администрации Сальского поселения.

**2. Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры**

 2.1. Оплата труда работников Учреждения культуры включает в себя:

- оклады (должностные оклады);

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

 2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения культуры устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

 По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) [работников культуры и искусства](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902061002/XA00LTK2M0/) - утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902061002/)

 Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

## Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры Сальского сельского поселения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Nп/п  | [Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902061002), утвержденные [приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570](http://docs.cntd.ru/document/902061002), | Рекоменду-емый минимальный размер оклада (руб.) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.. |  «**Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:**  |
|  |  контролер билетов | 6500 |
| **2.** | **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:**  |
|  | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; | 8014 |
| 3. | **Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и ведущего звена»:**  |
|  | методист клубного учреждения, специалист по методике клубной работы, хореограф; художник-оформитель; руководитель ансамбля | 9216 |
| **4.** | **Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:**  |
|  | заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры | 10598 |

 По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

 2.3. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

 2.4. Работникам устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

 2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

**3. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

 3.1. Работникам Учреждения в соответствии с [Перечнем видов выплат компенсационного характера](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902086572/XA00LTK2M0/), установленного постановлением администрации Сальского сельского поселения «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Сальского сельского поселения» могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

 3.2. Компенсационные выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ

 3.3. Работодатель в соответствии со [статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) обязан организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

 Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

 3.4. К заработной плате работников муниципальных учреждений культуры выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30%;

- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Приморского края;

 3.5. Работникам муниципальных учреждений Сальского сельского поселения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников муниципальных учреждений Сальского сельского поселения, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

 3.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. в соответствии со [статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

 3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением рабочего дня на части (с перерывом работы свыше двух часов) за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7.1. Компенсационные выплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, с учетом положений Трудового [кодекса Российской](http://docs.cntd.ru/document/901807664) Федерации.

3.7.2. Доплата за работу в ночное время выплачивается работникам за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливается в соответствии со [статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.
Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.
Максимальный размер доплаты - 35%.

3.7.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (кроме работников с посменным графиком работы);

- не менее одинарной части оклада, должностного оклада сверх оклада, должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада, должностного оклада сверх оклада, должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (кроме работников со сменным графиком работы).

 3.7.4. Оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со [статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. Конкретные размеры платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 3.7.5. Размеры выплат и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со [статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

**4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

 4.1. В соответствии с [Перечнем видов выплат стимулирующего характера](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902086142/XA00LTK2M0/) установленного постановлением администрации Сальского сельского поселения «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Сальского сельского поселения» работникам Учреждения культуры могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением культуры самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера.

4.5. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении культуры премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения культуры.

4.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер выплат не ограничен.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений:

4.7.1. Источником формирования средств, направляемых на стимулирующие выплаты руководителям учреждений, является фонд стимулирующих выплат Учреждения культуры.

4.7.2. Для установления руководителям учреждений стимулирующих выплат администрацией Сальского сельского поселения создается комиссия по оценке деятельности руководителей учреждений (далее - Комиссия), состав которой утверждается администрацией Сальского сельского поселения.

4.7.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы руководителей устанавливаются главой администрации Сальского сельского поселения на основании решения Комиссии с учетом работы Учреждения культуры за месяц исходя из целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений (далее - Критерии), утвержденных администрацией Сальского сельского поселения

4.7.4. Аналитическая информация о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для премирования руководителей, предоставляется в Комиссию руководителем учреждений культуры на основании статистической и бюджетной отчетности учреждений.

4.7.5. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

4.7.6. На основании протокола Комиссии администрация Сальского сельского поселения издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат руководителю Учреждения культуры.

4.7.7. По решению Комиссии руководителю Учреждения культуры может быть выплачено единовременное вознаграждение за выполнение задач, стоящих перед учреждением, по итогам календарного года в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
На все стимулирующие выплаты работникам и руководителям начисляется районный коэффициент в размере 1,3 за работу в южных районах Дальнего Востока, процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Приморского края.

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры,**

 **его заместителя и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.2. Условия оплаты труда в отношении руководителя учреждения устанавливаются главой администрации Сальского сельского поселения, в отношении заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений – руководителем учреждения.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного характера и основание выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/499014409/XA00LVA2M9/), утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/499014409/).

5.4. В целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу ему могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за выслугу лет;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии по итогам работы.

5.5. Выплата за выслугу лет выплачивается в соответствии с Порядком и Условиями выплаты надбавки за стаж непрерывной работы
в муниципальных учреждениях культуры утвержденном локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзом работников учреждения.

5.6. Предельные размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается с учетом 100-процентного достижения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения.

При не достижении целевых показателей деятельности учреждения размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ снижается.

При достижении более высоких результатов по некоторым целевым показателям процент стимулирования может быть повышен.

Целевые показатели деятельности учреждений установлены Приложением № 1 к настоящему Положению.

Оценку работы руководителей учреждений осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей (далее – комиссия), создаваемая администрацией Сальского сельского поселения (далее администрация). Состав комиссии и положение о работе комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждения установлены Приложением № 2 и Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению главы администрации Сальского сельского поселения.

5.8. Премия по итогам работы ( квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

5.9. Премирование осуществляется по итогам работы учреждения, на основании настоящего раздела по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

5.10. Премия может быть установлена как в процентах к основному окладу, так и в абсолютном выражении.

5.11. Основным показателем премирования руководителя является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

5.12. Премия руководителю учреждения может быть увеличена в случае, если учреждением обеспечивается:

- внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;

- участие в реализации пилотных проектов.

- проведение ответственных культурных мероприятий.

5.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть выплачена руководителю учреждения единовременно по итогам выполнения определенных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

5.14. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

5.15. Поощрение руководителя учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

5.16. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

 6.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами .

 Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

 Размер материальной помощи за счет фонда оплаты труда не может превышать двух должностных окладов в год.

 Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и конкретных размерах принимает глава администрации Сальского сельского поселения на основании письменного заявления руководителя учреждения.

 6.2. Руководитель, по вине которого произошла задержка выплаты работникам заработной платы, несет ответственность в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и иными федеральными законами.

Приложение № 1 к Положению,

утвержденному постановлением

администрации Сальского

сельского поселения

от 27.08. 2018 года № 51

**Критерии оценки результативности и качества труда** **для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников учреждений (ежемесячно)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критериев оценки результативности и качества труда  | Содержание критериев оценки результативности и качества труда  | Размер снижения выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| **Руководитель учреждения** |
| Интенсивность и результативность труда | 1. Наличие замечания (штрафных санкций) от администрации, налоговой службы; обоснованных актов прокурорского реагирования, неисполнение распоряжений администрации | До 50% |
| 2. Снижение доли культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков до 14 лет по сравнению с предыдущим месяцем (за каждый пункт) | На 5% |
| 3. Снижение удельного веса населения, участвующего в работе клубных формирований (за каждый пункт) | На 5% |
| 4. Снижение количества постоянно действующих клубных формирований (по сравнению с предыдущим периодом) за единицу | На 10% |
| 5.Наличие негативных отзывов о деятельности Дома культуры, наличие дисциплинарных нарушений в коллективе, факты срывов сроков предоставления отчетности в налоговые, финансовые, статистические органы | До 30% |
| 6. Наличие публикаций в СМИ или на сайте администрации поселения о деятельности ДК в течение отчетного месяца (да/нет) **увеличение на**  | 15% |
| 7. Снижение количества проведенных культурных мероприятий по сравнению с планом месяца | До 20% |
| 8. Установления фактов расхищения муниципального имущества, нецелевое, неэффективное использование бюджетных средств | До 100% |
| 9. Проведение совместных мероприятий со школой, детским садом, соц. работниками**Увеличение на** | До 15% |
| 10. Участие коллектива Учреждения в районных и (или) региональных конкурсахпрофессионального мастерства**Увеличение на** | До 20% |
| 11.Снижение удельного веса населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждением культуры (процентов); | До 20% |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке Положения об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение № 2 к Положению,

утвержденному постановлением

администрации Сальского

сельского поселения

от 27.08.2018 года № 51

**Состав комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя муниципального учреждения культуры Сальского сельского поселения**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Глава администрации поселения – председатель комиссии |
| Специалист по кадрам администрации |
| Представитель прфсоюзного комитета учреждения |
| Член муниципального комитета поселения |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |