**АДМИНИСРАЦИЯ МОКРУШИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КАНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**24.01.2017 г. с. Мокруша № 4-п**

**О внесении изменений и дополнений в Постановление от 23.12.2016 г. № 44-п «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная клубная система администрации Мокрушинского сельсовета»**

 В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. №9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых, государственных бюджетных учреждений» (ред. от 21.04.2016 г. №10-4439), приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», руководствуясь Уставом Мокрушинского сельсовета,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1. Внести в Постановление от 23.12.2016 г. №44-п «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная клубная система администрации Мокрушинского сельсовета» следующие изменения и дополнения:

 1.1 Дополнить раздел «6 Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров» пунктом «6.11 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) определяется органами местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в размере, не превышающем размера, установленного Постановлением администрации Мокрушинского сельсовета в примерных положениях об оплате труда в кратности до 6».

 2. Контроль исполнения постановления оставляю за собой.

 3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в официальном печатном издании «Ведомости органов местного самоуправления Мокрушинского сельсовета», в сети Интернет и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017 года.

Глава Мокрушинского сельсовета А.П. Аверьянов

|  |  |
| --- | --- |
| УТВЕРЖДАЮДиректор  «Централизованная клубная система администрации Мокрушинского сельсовета» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В.Ковалёва «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.  | СОГЛАСОВАНО Председатель Профсоюзного комитета «Централизованная клубная система администрации Мокрушинского сельсовета»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.М. Щукина «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.  |

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

 Приложение № 1

К коллективному договору «ЦКС администрации

 Мокрушинского сельсовета»

 .

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

 «Централизованная клубная система администрации Мокрушинского сельсовета»

**I. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Мокрушинского сельсовета № 44 –п от 23.12.2016 г.

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» (далее Учреждение).

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;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

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

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

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 30% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.5. Для работников Учреждения, 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 «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

**II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором 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, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» 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 (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 3.2. Выплаты работникам Учреждения занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, согласно ст. 147 Трудового кодекса РФ устанавливаются директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

 доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % 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.

3.3.4. Работникам Учреждения привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются:

районный коэффициент в размере 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере

30 %.

3.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат 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: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директора Учреждения.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета».

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются директором учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2-5 к настоящему Положению.

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

4.8.1. За квалификационную категорию:

С целью стимулирования работников Учреждения, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту устанавливаются выплаты в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

главный - 25%;

ведущий - 20%;

высшей категории -15%;

первой категории -10%;

второй категории - 5%.

4.8.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса - 25%;

второго класса - 10%.

4.8.3. За опыт работы работникам Учреждения, при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный».

4.8.4. За сложность, напряженность и особый режим работы до \_160\_%.

4.8.5. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.8.6. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трёх лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента заключения трудового договора.

4.8.7. 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

4.9. Выплаты по итогам работы:

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

работников, подчиненных непосредственно директору;

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником 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;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Бi  – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

 i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

 i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат директора Учреждения, утвержденный в бюджетной смете Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц Учреждения подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением директора Учреждения.

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда Учреждения состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения.

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда Учреждения состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении.

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения 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 2-5 к настоящему Положению.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения .

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

**V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

5.5. Материальная помощь выплачивается из средств, полученных от деятельности приносящей доход, а также из средств, выделенных из бюджета на стимулирование труда работников.

**V1. Условия оплаты труда директора «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета», его заместителя**

6.1. Заработная плата директора «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета», его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада директору устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада(должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» с учётом отнесения «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» по 111 группе по оплате труда руководителей муниципальных казенных учреждений культуры в соответствии с приложением № 1 к Постановлению Администрации Мокрушинского сельсовета от 18.05.2012 № 30-п .

6.3.Директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» группа по оплате труда руководителей муниципальных казенных учреждений культуры устанавливается постановлением главы Мокрушинского сельсовета, являющегося учредителем «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» и определяется на основании показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих количество массовых мероприятий, количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, в соответствии с приложением 2 к Постановлению Администрации Мокрушинского сельсовета от 18.05.2012 № 30-п.(приложение №5 к настоящему Положению).

6.4 Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» для определения размера должностного оклада директора «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» установлен Постановлением Администрации Мокрушинского сельсовета от 18.05.2012г. № 30-п (приложение №6 к настоящему Положению)учредителя.

6.5. Директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета», его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

6.6. Директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителю - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.6.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 180% от оклада (должностного оклада) - Директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета»;

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителю директора «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета»;

6.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - Директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета»;

до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителю

6.6.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» и его заместителю:

работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за опыт работы при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";

за сложность, напряженность и особый режим работы:

работающим в учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - для учреждений клубного типа;

6.6.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения директора «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» и его заместителя за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение директором «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета», его заместителем 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 директора «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» осуществляется учредителем, заместителю - директором «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» - с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).(приложение №7 к настоящему Положению).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

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.

6.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директору»ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» его заместителю с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению N 1 к Положению.

6.8. Количество должностных окладов директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета», учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением N 2 к Положению.

6.9. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» устанавливаются учредителем.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю директора «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» устанавливаются на основании приказа директора «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета».

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета», его заместителю устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.10. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера директору «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета» могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

**VII. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с « 01» января 2017 года.

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

 Приложение № 1

 к Положению

 об оплате труда работников

 Муниципального казенного

 учреждения культуры

 «ЦКС администрации

 Мокрушинского сельсовета»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

 «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета»

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Должности, отнесённые к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 2763 рублей |
| Должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства, искусства и кинематографии среднего звена»Культорганизатор. Руководитель кружка любительского объединения, аккомпаниатор. | 4029 рублей |
| Должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»художник-постановщик, звукооператор, концертмейстер | 5431 рублей |
| Должности, отнесённые к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»Заведующий отделом (сектором) режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, заведующий филиалом. | 7090 рублей |

2. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства первого уровня»Костюмер, киномеханик | 2806 рубль |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень4 квалификационный уровень | 2857 рублей3484 рублей 3828 рублей4612 рублей |

3. Профессиональная квалификационная группа

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень: | 2857 рублей |
| 2 квалификационный уровень: | 3013 рублей |

4.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень:художник | 3170 рубля  |
| 2 квалификационный уровень: | 3484 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 3828 рублей |
| 4 квалификационный уровень5 квалификационный уровень | 4831 рубля |
| 5457 рубль |

5.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень: бухгалтер. документовед |  3484 рублей  |
| 2 квалификационный уровень: | 3828 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 4202 рублей |

6. 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».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровеньГардеробщик, рабочий по текущему ремонту, сторож, уборщик территории, уборщик служебных помещений, дворник, кассир билетный | 2454 рубль |
| 2 квалификационный уровень | 2572 рублей |

 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровеньводитель автомобиля | 2857 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 3484 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 3828 рублей |
| 4 квалификационный уровень | 4612 рублей |

7. 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 | 7100,00 рублей |
|  |  |

 Приложение № 2

 к Положению

 об оплате труда работников

Муниципального казенного

 учреждения культуры

 «ЦКС администрации

Мокрушинского сельсовета»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению  |  15-25 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения  |  15 - 25 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением  |  15 - 25 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения  |  15 - 25 |
| превышение фактических показателейрезультативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными  |  15 - 25 |

**Приложение № 3**

 к Положению

 об оплате труда работников

Муниципального казенного

 учреждения культуры

 «ЦКС администрации

 Мокрушинского сельсовета»

**Критерии**

**оценки Результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерияоценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала) | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрения |   15 - 40 |
|  | Выполнение большего объёма работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) |  15 - 40 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала) | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы | 25 - 50 |
|  | Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | 25 - 65 |
|  | Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 25 - 65 |

 **Приложение № 4**

 к Положению

 об оплате труда работников

 Муниципального казенного

 учреждения культуры

 «ЦКС администрации

 Мокрушинского сельсовета»

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за качество выполняемых**

**работ работников «ЦКС администрации Мокрушинского сельсовета»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценкирезультативности и качества деятельности | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности  | Оценка в баллах |
| Заведующиефилиалом, отделами (секторами) | Стабильная деятельность отдела, сектора (по итогам предыдущего квартала) | Своевременное выполнение плана работы отдела, сектора | 20 - 40 |
|  |  | Отсутствие претензий к деятельности филиала, отдела (сектора) со стороны администрации учреждения | 20 - 40 |
| Специалисты | Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | Своевременное, полное и достоверное представление отчётности | 10 - 20 |
|  |  | достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
|  |  | Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации Учреждения | 7,5 – 15 |
| Технические исполнители | Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения (по итогам предыдущего квартала) | Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 20-40 |
|  |  | Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Учреждения | 20-40 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения (по итогам предыдущего квартала) | Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 20-40 |
|  |  | Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Учреждения | 20-40 |
| Художественный персонал Учреждения | Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, концертов, семинаров и т.д) | 20-40 |
|  |  | Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения | 20-40 |
|  |