ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН

МКУ «АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ»

Постановление

 10.04.2017 №23

с. Сосновка

О внесении изменений в постановление

Администрации Сосновского сельского

поселения от 12.05.2010г. № 12 «Об

утверждении Положения об оплате труда

работников МКУК «Сосновский центр

культуры»

 На основании Постановления Администрации Каргасокского района от 14.03.2017

№ 59 «О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 16.04.2010 № 51 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района и Положения о системе оплаты труда работников СБОУ ДО «Каргасокская детская школа искусств»

Администрация Сосновского сельского поселения постановляет:

1. Внести изменения в Постановление администрации Сосновского сельского поселения от 12.05.2010г. № 12 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУК «Сосновский центр культуры», изложив Положение в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет своё действие на правоотношения возникшие с 01.04.2017г.

И.п. Главы Сосновского сельского поселения И.Б.Русанова

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации

Сосновского сельского поселения

от 10.04.2017 № 23

Приложение

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников МКУК «Сосновский центр культуры»**

**1. Общие положения**

1**.** Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МКУК «Сосновский центр культуры» находящихся в ведении Администрации Сосновского сельского поселения, устанавливая:

размеры должностных окладов;

наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;

наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

2. Работникам, выполняющим трудовую функцию по должностям работников культуры, а также по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих в учреждениях культуры, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 и пунктами 21-23 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

3. Размер оплаты труда (за вычетом премий и иных стимулирующих выплат) руководителей, специалистов, служащих, рабочих, находящихся в ведении Администрации Сосновского сельского поселения, с учетом изменений, внесенных в настоящее Постановление, не может быть меньше размера оплаты труда (за вычетом премий и иных стимулирующих выплат) руководителей, специалистов, служащих, рабочих, находящихся в ведении Администрации Сосновского сельского поселения, установленного на день вступления в силу настоящего Постановления.

4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах МКУК «Сосновский центр культуры» на соответствующий финансовый год и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата, причитающаяся работникам, выплачивается им в полном размере и в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

**2. Должностные оклады**

6. Работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, относящиеся к: | Размер должностного оклада /рублей/ |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 5 861- 6 399 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», | 5 971- 7 849 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 7 681- 8 189 |

7. Должностные оклады работников культуры и искусства, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| Художественный руководитель (клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, центра культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций | 7 681 – 8 189 |

8. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности | Размер должностного оклада (в рублях) |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 3 901 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  5 123- 5 627 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 5 401-6 453 |
| Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого разряда» | 6 603- 7 052 |

9.Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Разряд работ в соответствии с ЕТКС | Размер оклада (в рублях) |
| 1 | 1 разряд | 3 601- 3 721 |
| 2 | 2разряд | 3 721- 3 840 |
| 3 | 3 разряд | 3 840- 3963 |
| 4 | 4 разряд | 5 177- 5295 |
| 5 | 5 разряд | 5 295- 5 432 |
| 6 | 6 разряд | 5 432- 5 553 |
| 7 | 7 разряд | 5 553- 5 702 |
| 8 | 8 разряд | 5 702- 5 852 |

10.Должностные оклады внутри ПКГ определяются на основании квалификационных требований (характеристик) по должностям работников (приложение № 2), размеры должностных окладов руководителей учреждений культуры, а также художественных руководителей и заведующих отделами, секторами зависят от группы оплаты труда руководителей (приложение № 3).

**3. Компенсационные выплаты**

11. Работникам МКУК «Сосновского цен6тра культуры» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
2. доплата за совмещение профессий (должностей);
3. доплата за расширение зон обслуживания;
4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
6. выплаты по районному коэффициенту;
7. процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе, приравненном к Крайнему Северу.

12. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителем учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать указанную выплату в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) | Размер доплаты, % от оклада |
| Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) | 4 |
| Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) | 4,2 |
| Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) | 4,4 |
| Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) | 4,7 |
| Класс 4 (опасные условия труда) | 5 |

13.Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права размер, выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время, не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров необходимо предусматривать в них указанную доплату в размере 20 % оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

14..Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 11настоящего Положения, работникам учреждений устанавливаются компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, в диапазоне от 445 до 1580 рублей.

15.Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

16.Размеры компенсационной выплаты, указанной в пункте 14 настоящего Положения, устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных в пункте 14 настоящего Положения.

17.Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 15настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

18.Компенсационная выплата, указанная в пункте 14 настоящего Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4. Стимулирующие выплаты**

19.Работникам, занимающим должности, указанные в пунктах 6-9настоящего Положения, может быть установлена персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов (фактической загрузке в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), за организацию и проведение выставок, тематических лекций, за обслуживание инвалидов и т.д.), в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, и не могут превышать 6000 рублей.

Работникам, указанным в пункте 10 настоящего Положения, локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, может быть установлена персональная надбавка стимулирующего характера, сумма указанной надбавки не может превышать 4000 рублей. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

20.Работникам учреждений культуры устанавливаются надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» при наличии указанных в данном Законе оснований.

21.В целях поощрения работникам учреждений могут быть установлены следующие премии:

-премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

-премия за качество выполняемых работ;

-премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

высокие результаты и качество выполняемых работ;

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

22.Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

23.Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

24.Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

**5. Материальная помощь**

27**.**Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

28.Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников МКУК «Сосновский центр культуры» находящихся в ведении Администрации Сосновского сельского поселения

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников МКУК «Сосновский центр культуры», Администрации Сосновского сельского поселения**

**по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении**

 **, расположенном в сельской местности**

**Учреждения культуры и искусства**

**I. РУКОВОДИТЕЛИ**

1. Директор МКУК «Сосновский центр культуры»
2. Художественный руководитель СДК п. Восток
3. Художественный руководитель ЦК п. Сосновка

**II. СПЕЦИАЛИСТЫ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ**

Режиссер, специалисты предусмотренные Единым квалификационным справочником

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников МКУК «Сосновский центр культуры»

ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКА

(ТРЕБОВАНИЯ)

ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МКУК «Сосновский центр культуры»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размер должностного оклада | Сумма надбавки за работу в Учреждениях расположенных в сельской местности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |  | 7681-8189 |  |
| Режиссер-постановщик | Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в коллективах, в коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый» Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет в коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый»Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в коллективах, имеющих звание «народный», «образцовый»Высшее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет  | 8189802078507681 | 1580149613561216 |
| Режиссер массовых представлений и праздников | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 летВысшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 летСреднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 летСреднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу илиобщее (полное) среднее образование, курсовая подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет | 8189802078507681  | 1580149613561216 |
| Должностные оклады работников, должности которых не включены в ПКГ |  | 7681-8189 |  |
| Художественный руководитель | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 1 группу оплаты труда руководителейВысшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет в учреждениях, имеющих 1 группу оплаты труда руководителейВысшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 2 группу оплаты труда руководителейВысшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет в учреждениях культуры, имеющих 2 группу оплаты труда руководителейВысшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 3 группу по оплате труда руководителейВысшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет в учреждениях, имеющих 3 группу по оплате труда руководителейСреднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, имеющих 4 группу по оплате труда руководителейСреднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж работы по профилю не менее 5 летСреднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет | 818981248062799879347870780777447681 | 158015521524146814201384128512441216 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  | 6603-7052 |  |
| Руководитель (директор, заведующий) структурного подразделения (филиала) | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда руководителейВысшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет в учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда руководителейСреднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж работы не менее 3 лет в учреждениях, не отнесенным к группам оплаты труда руководителей | 705268286603 | 11041020964 |
| Должности руководителей, заместителей руководителей  |  | 5976-7436 |  |
| Руководитель муниципального учреждения культуры | Высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда руководителейВысшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных ко 2 группе оплаты труда руководителейВысшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образованиеи стаж работы по профилю не менее 5 лет в учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда руководителейСреднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет в учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда руководителейСреднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или общее (полное) среднее, курсовая подготовка и стаж не менее 3 лет в учреждениях, не отнесенных к группе оплаты труда руководителей | 7299-743670386364-678563085976 | 1132-11881076851-992822590 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  | 3601-5852 |  |
| Истопник |  | 3721 |  |
| Уборщик служебных помещений |  | 3721 |  |
|  |  |  |

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда работников МКУК «Сосновский центр культуры»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Основным критерием для оплаты труда руководителей, а также ряда спе­циалистов учреждений культуры, худо­жественных руководителей) являются группы по оплате труда, определяемые на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: среднегодовое число посетителей, коли­чество клубных формирований, проведенных мероприятий и дру­гие.

Отнесение учреждений культуры к группам по оплате труда руководи­телей (подтверждение, повышение, понижение) производится МКУК «Сосновским центром культуры» один раз в два года по результатам деятельности учреждений за последний год на основании документов, подтвер­ждающих объемы работы учреждений.

**1.Порядок отнесения учреждений культуры к группам оплаты труда руководителей**

1.1.Учреждения клубного типа

1.1.1.Для учреждений культуры клубного типа устанавливаются следующие количественные и качественные показатели и порядок отнесения к груп­пам по оплате труда руководителей:

Количественные показатели:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Объемные показатели** | **Группа по оплате труда** |
|  | 1 | 11 | 111 | 1У |
| Количество постоянно действующих клубных формирований | Свыше 20 | От 20 до 15 | От 15 до 10 | До 10 |
| Количество культурно-досуговых мероприятий | Свыше 250 | От 250 до 200 | От 200 до 150 | До 150 |
| Процент внебюджетных доходов в едином фонде финансовых средств\* | Свыше 10% | Свыше 5% | От 3 % | До 3% |

1.1.2.Директор МКУК «Сосновский центр культуры» может отнести клубные учреждения, добившиеся высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, опреде­ленной по настоящим показателям, в случае, если сумма баллов по качественным показателям равна или превышает 7:

Качественные показатели:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование качественных показателей | Количество баллов |
| 1. Организация работы по обслуживанию всех категорий и возрастных групп для обеспечения более широкого охвата населения | 1 |
| 2. Наличие коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый» | 1 |
| 3. Участие творческих коллективов во Всероссийских, меж­региональных, областных, районных творческих акциях: фестивалях, смотрах, конкурсах, праздниках | 1 |
| 4. Разнообразие форм и методов работы, внедрение новых форм работы и платных услуг населению | 1 |
| 5. Эффективность и качество проводимых мероприятий | 1 |
| 6. Разработка и внедрение в деятельность учреждения инновационных социально-культурных проектов и программ | 1 |
| 7. Оказание методический помощи, организация и проведение учебно-методических мероприятий: семина­ров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажиро­вок, совещаний | 1 |
| 8. Повышение квалификации специалистов учреждения | 1 |
| 9. Внедрение в деятельность учреждений современных технологий: информатизация, компьютеризация, менеджмент |  |
| 10. Соблюдение порядка в здании и на прилежащей террито­рии, правил техники безопасности и пожарной безо­пасности | 1 |
| Итого максимально | 10 |

\* Единый фонд финансовых средств включает в себя бюджетные ассигнования, целевые средства и безвозмездные поступления.

1.2. Учреждения смешанного типа относятся к группам по показателям преимущественного направления деятельности, при этом группа повы­шается на одну за расширение направлений деятельности учреждений.

1.3. Группа по оплате труда вновь открываемых учреждений культуры уста­навливается исходя из плановых показателей, но не более, чем на 2 года.