|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАННО:  Председатель профгруппы  МБУК «Центр культуры Черемушинского сельсовета»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К.В. Азанов  «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г. | УТВЕРЖДАЮ:  Глава администрации  «Черемушинский сельсовет»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Алаева  «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда руководителя**

муниципального бюджетного учреждения культуры

«Центр культуры Черемушинского сельсовета»

Красноярский край, Каратузский район, с. Черемушка, ул. Зеленая 26 «б»

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Черемушинского сельсовета» (МБУК «ЦКЧС») (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, с Решением Черемушинского сельского Совета депутатов от 16.05.2012 № 86-р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры МО «Черемушинский сельсовет», участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п», Постановлением администрации Черемушинского сельсовета от 22.05.2012 г № 52- П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» и регулирует порядок и условия оплаты труда руководителя МБУК «ЦКЧС»» (далее – Учреждение)

* 1. Настоящее Положение разработано в связи с введением новой системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры МБУК «Центр культуры Черемушинского сельсовета»», участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда.
  2. Заработная плата руководителя Учреждения культуры (без учета стимулирующих выплат и премий ), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих надбавок и премий) выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда руководителя Учреждения культуры, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. Порядок и условия оплаты труда

1.5.1. Заработная оплата труда руководителя Учреждения культуры состоит из:

- должностного оклада и повышающих коэффициентов к окладу;

- выплат стимулирующего характера;

- выплат компенсационного характера.

**II. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы**

2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руководителя устанавливается Учредителем 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 Решением Черемушинского сельского Совета депутатов от 16.05.2012 № 25-73 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры МО «Черемушинский сельсовет», участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п».

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с [приложением 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100090) к Решению Черемушинского сельского Совета депутатов от 16.05.2012г № 86 -р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры МО «Черемушинский сельсовет», участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п».

К основному персоналу Учреждения культуры относятся работники, должности которых отнесены к следующим профессиональным квалификационным группам на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;

- должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена.

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры, установлен Постановлением администрации Черемушинского сельсовета от 22.05.2012 № 52-П « Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры».

Группа по оплате труда руководителю учреждения определяется на основании показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих количество массовых мероприятий, количество постоянно действующих в течение года клубных формирований.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом Администрации Черемушинского сельсовета, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

2.2. Установить повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:

\* высшее образование - 1,1;

\* среднее специальное образование - 1,05.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается специалистам, относящимся к основному виду деятельности учреждения, в зависимости от общего количества лент, проработанных отрасли культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет составляет:

\*при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0.1;

\* при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

\* при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,2.

**III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

\* за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

\* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент 30% и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями 30%.

3.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре руководителя Учреждения

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя для повышения количественных и качественных показателей Учреждения, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Руководителю Учреждения по решению Учредителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за сложность и напряженность выполняемой работы, за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования руководителя к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.5. Стимулирующие выплаты и выплаты по итогам работы, устанавливаются руководителю Учредителем ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда руководителя Учреждения, согласно приложениям 1 к настоящему Положению.

4.6. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению Учредителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, и оформляются соответствующим Распоряжением Учредителя.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем 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 руководителя в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 30% должностного оклада, по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда руководителя. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителя, так и в абсолютном размере.

4.8.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению Учредителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя.

4.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в плане финансово – хозяйственной деятельности Учреждения.

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

**V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Руководителю Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой руководителю Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи руководителю Учреждения производится на основании Распоряжения Учредителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**VI. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вводится в действие с 01 октября 2014 года.

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

Приложение N 1

к Положению

об оплате труда руководителя

МБУК «ЦКЧС»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |  |  | | | |  |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень  самостоятельности и ответственность 10%  при выполнении поставленных задач | | | |  | |  |  |  | |
| Директор учреждения | сложность организации и управления учреждением | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения |  |  |  | | | |  |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения |  |  | | | |  |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом |  |  | | | |  |
| достижение конкрентно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения |  |  | | | |  |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) |  |  | | | |  |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения |  |  | | | |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ 5% | | | |  | |  |  |  | |
| Директор учреждения | обеспечение безопасных условий в учреждении | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов |  |  |  | | | |  |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя |  |  | | | |  |
| эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:  от 80 до 90%  от 90 до 100% |  |  | | | |  |