**ГЛАВА ВЕРХ-КРАСНОЯРСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**СЕВЕРНОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

01.04.2021 с. Верх-Красноярка № 4

**Об утверждении Положения об оплате труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области**

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области, постановлением администрации Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области от 01.04.2021 № 23 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области.

2. Признать утратившим силу постановление Главы Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области от 01.12.2020г. № 18 «Об утверждении Положения об оплате труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2021года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Верх-Красноярского сельсовета

Северного района Новосибирской области С.А. Клещенко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Главы Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области от 01.04.2021 № 4

**Положение об оплате труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области (МКУК «Верх-Красноярский СДК»)**

**1.Общие положения**

1.1.Настоящее Положение об оплате труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области (далее – Положение) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителя и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального казённого учреждения культуры «Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, которое утверждается постановлением Главы Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области (далее – постановление Главы Верх-Красноярского сельсовета) и является приложением к коллективному договору.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения, средств бюджета Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области (далее – Верх-Красноярского сельсовета).

1.5. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителя, специалистов и профессии рабочих Учреждения с указанием их численности.

1.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим профессиональным стандартам.

1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

1.8. Руководитель Учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

1.9. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу Учреждения, установлен в Приложении №1 к настоящему Положению.

1.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определяется руководителем Учреждения (за счет бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

1.11. Оплата труда работников Учреждения, в том числе руководителя, включает:

1.11.1. оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);

1.11.2. выплаты компенсационного характера;

1.11.3. выплаты стимулирующего характера;

1.11.4. выплаты по районному коэффициенту.

1.12. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между работодателем и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником Учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190- р.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**2.Порядок установления должностных окладов (окладов)**

2.1. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются по должностям и профессиям в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются постановлением Главы Верх-Красноярского сельсовета на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

**3.Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1.Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.1.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

3.1.3. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

3.1.5. Доплата за работу в сельской местности.

Устанавливается в размере 25% должностного оклада руководителю и специалистам Учреждения, работающим в сельской местности.

3.1.6. Доплата молодым специалистам.

Ежемесячная надбавка назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу (назначении на должность), соответствующую полученной специальности, оформляется приказом (распоряжением) работодателя и выплачивается в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

3.1.7.Доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

Перечень доплат за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Название доплат | Размер доплат | Вид учреждений и отдельных категорий работников - получателей доплат |
| 1 | Доплата за звание творческого коллектива, объединения  -народный (образцовый) самодеятельный коллектив  -народная самодеятельная студия  -заслуженный коллектив народного творчества  -лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля)  -лауреат межрегионального, регионального (областного) конкурса (фестиваля) | 10% должностного оклада | Руководители и специалисты творческих коллективов, объединений |

3.2. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

**4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются настоящим Положением по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Оценку эффективности деятельности работников Учреждения и подготовку предложений руководителю Учреждения об установлении размеров надбавок работникам учреждения за качественные показатели деятельности осуществляет созданная в Учреждении комиссия по оценке деятельности работников не реже одного раза в квартал. Конкретные размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Перечень качественных показателей деятельности работников представлен в Приложении №3 (Таблица 2) к настоящему Положению.

4.1.2. Надбавка «за почетное звание».

Устанавливается работникам, имеющим звания, в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада;

- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области» – 10% должностного оклада;

-  «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» – 15% должностного оклада.

При наличии у работника двух или более почетных званий надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

4.1.3. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

Устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в Учреждении.

Непрерывная работа в учреждении – это продолжительность работы в конкретном учреждении без перерыва. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном конкретном учреждении.

Надбавка за стаж работы устанавливается приказом Учреждения на основании решения комиссии по исчислению и установлению стажа работника. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, является трудовая книжка.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);

от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);

от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);

от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

4.1.4. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

Премии по итогам календарного периода работнику Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель Учреждения по предложениям созданной в Учреждении комиссии по оценке деятельности работников в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

4.1.5. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель Учреждения.

4.2. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.3. При определении размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

4.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

**5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения**

5.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области (далее – администрация Верх-Красноярского сельсовета) и руководителем Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается по группам по оплате труда руководителей.

5.3. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется постановлением Главы Верх-Красноярского сельсовета по критериям в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих Учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

5.4. Выполнение руководителем Учреждения дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя Учреждения принимаются Главой Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области (далее – Глава Верх-Красноярского сельсовета).

5.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителю Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения установлены в Приложении № 3 (Таблица 1) к настоящему Положению.

В случае установления Учреждению квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 №45-ОЗ «О социальной защите инвалидов в Новосибирской области» в перечень качественных показателей эффективности деятельности Учреждения в обязательном порядке устанавливается показатель «выполнение квоты по приему на работу инвалидов».

В случае если работники учреждения относятся к категориям работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в перечень качественных показателей эффективности деятельности Учреждения в обязательном порядке включается показатель, оценивающий сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

5.6.  Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителю Учреждения, созданная в администрации Верх-Красноярского сельсовета, с установленной периодичностью (один раз в квартал), оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю Учреждения, которые устанавливаются постановлением Главы Верх-Красноярского сельсовета.

Руководитель Учреждения ежеквартально в срок до 25 числа последнего месяца квартала текущего года предоставляет Главе Верх-Красноярского сельсовета информацию о выполнении качественных показателей деятельности Учреждения по согласованию с отделом культуры, молодежи и спорта администрации Северного района Новосибирской области за период с 1 января по 31 марта, с 1 апреля по 30 июня, с 1 июля по 30 сентября, с 1 октября по 31 декабря текущего года.

5.7. Премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения устанавливаются постановлением Главы Верх-Красноярского сельсовета по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения. Размер премии руководителю Учреждения определяет Глава Верх-Красноярского сельсовета с учетом личного вклада руководителя Учреждения в общие результаты деятельности Учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам календарного периода выплачивается руководителю Учреждения, состоящему в трудовых отношениях с администрацией Верх-Красноярского сельсовета на момент издания постановления об установлении премии.

5.8. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю Учреждения устанавливаются постановлением Главы Верх-Красноярского сельсовета в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю Учреждения определяет Глава Верх-Красноярского сельсовета.

5.9. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.10. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за ученое звание**,** за продолжительность непрерывной работы руководителю Учреждения устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в настоящем Положении.

5.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 №17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.

5.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области и нормативно-правовыми актами Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю Учреждения в случаях:

5.13.1. нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения (далее – оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

5.13.2.  необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

5.13.3. наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

5.13.4. наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

5.14. При наличии случаев, определенных пунктом 5.13 настоящего Положения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за кварталом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего квартала.

**6. Предельный уровень соотношений среднемесячной**

**заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения**

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.5 настоящего Положения:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников\*, раз |
| 1 | 5 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3 |
| 4 | 2 |

\* - без учета заработной платы руководителя.

6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя).

6.3. Определение среднемесячной заработной платы руководителя и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**7. Заключительные положения**

На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=D6D6270F9950A5365AE5A1508F18D75C313C3BAFD915FCD1C6698724D886B431RCE) администрации Новосибирской области от 20.11.1995 №474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

Приложение №1

к Положению об оплате труда в

муниципальном казённом учреждении культуры

«Верх-Красноярский сельский дом культуры»

Северного района Новосибирской области

**Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений,**

**относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества»**

1. Руководители

Директор дома культуры;

художественный руководитель.

2.Специалисты

Аккомпаниатор;

культорганизатор;

методист;

распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;

руководитель кружка.

3. Рабочие

Водитель автобуса.

Приложение №2

к Положению об оплате труда в

муниципальном казённом учреждении культуры

«Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | | | Квалификационная категория, группа по оплате | Размер оклада, руб. |
| ***Руководители учреждений*** | | | |  |
| **Руководитель (директор) учреждения** | | IV группа по оплате труда руководителей | | 13220 |
|  | | III группа по оплате труда руководителей | | 14160 |
|  | | II группа по оплате труда руководителей | | 15290 |
|  | | I группа по оплате труда руководителей | | 19540 |
| ***Должности руководителей*** | | | | |
| **Художественный руководитель** | | IV группы по оплате труда руководителей | | 11800 |
| III группы по оплате труда руководителей | | 12500 |
| II группы по оплате труда руководителей | | 13500 |
| I группы по оплате труда руководителей | | 14350 |
| ***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»*** | | | | |
| **Методист клубного учреждения** | | без категории | | 10700 |
|  | | 2 категория | | 11150 |
|  | | 1 категория | | 11700 |
|  | | ведущий | | 12250 |
| ***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»*** | | | | |
| **Аккомпаниатор** | |  | | 9500 |
| **Культорганизатор** | | Без категории | | 9500 |
|  | | 2 категория | | 9800 |
|  | | 1категория | | 10200 |
| **Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки** | |  | | 9500 |
| **Руководитель кружка** | | без категории | | 9500 |
|  | | 2 категория | | 9800 |
|  | | 1 категория | | 10200 |
| **Рабочие** | | | | |
| **№п/п** | **Наименование профессии** | | |  |
| **1.** | **Водитель автобуса** | | |  |
| 4 разряда |  | | 7790 |
| 5 разряда |  | | 8120 |
| 6 разряда |  | | 8460 |
| При условии перевозки контингента, участников профессиональных художественных коллективов; вождение автобусов или специальных легковых автомобилей («автоклубов» и др.) устанавливается 5 степень важности и ответственности работ | | | 9310 |

Приложение №3

к Положению об оплате труда в

муниципальном казённом учреждении культуры

«Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области

**Качественные показатели деятельности, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера**

**Таблица 1**

**Качественные показатели деятельности Учреждения,**

**учитываемые при определении выплат стимулирующего**

**характера руководителю Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип  учреждения | Перечень показателей и критерии оценки  (значения показателей) | Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада) |
| Учреждения клубного типа | Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности Учреждения, в том числе своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению к них участников в соответствии с установленным показателем в плане Учреждения и соответствующим установленной группы по оплате труда Учреждения) |  |
| - да | 10 |
| - нет | 0 |
| Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов должностных лиц органов власти местного самоуправления, министерства культуры Новосибирской области, Правительства Новосибирской области |  |
| - да | 10 |
| - нет | 0 |
| Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе Учреждения, жалоб на Учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников Учреждения |  |
| - да | 10 |
| - нет | 0 |
| Удельный вес работников, прошедших повышение квалификации за последние 5 лет |  |
| - 80% и более | 10 |
| - менее 80% | 0 |
| Отсутствие документально установленных фактов нарушения финансовой и (или) хозяйственной деятельности Учреждения, просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности |  |
| - да | 10 |
| - нет | 0 |
| Участие Учреждения в социально-значимых (общественных, творческих, образовательных, научных) проектах, грантах, программах, акциях и других мероприятиях ) |  |
| - да | 10 |
| - нет | 0 |
| Работа с социально незащищенными группами населения |  |
| - от 20 человек и более | 10 |
| - менее 20 человек | 0 |
| Обеспечение достижения установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области |  |
| - да | 10 |
| - нет | 0 |
| Ведение Учреждением официальных интернет-сайтов, обеспечение информационного наполнения интернет-сайтов в актуальном состоянии, открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры РФ и Новосибирской области |  |
| - да | 10 |
| - нет | 0 |
| Увеличение количества специалистов, получивших профильное образование (высшее профессиональное/ среднее профессиональное) сферы культуры за отчетный период (квартал) |  |
| - да | 10 |
| - нет | 0 |
| ВСЕГО | не более 100 |

**Таблица 2**

**Качественные показатели, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**

**(для специалистов и других работников)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должности** | **Качественные показатели деятельности учреждения**  **(основание для премирования)** | **Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (оклада)** |
| Художественный руководитель | 1. Своевременное и качественное выполнение плановых показателей деятельности по предоставлению услуг социально-культурного, просветительского и развлекательного характера, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения | до 30% |
| 2. Создание условий для занятий клубных формирований, работа по увеличению их числа и привлечению в них участников | до 15% |
| 3. Внедрение новых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы, нестандартных форм досуговой деятельности | до 15% |
| 4. Разработка и издание информационных, методических и сценарных материалов, полиграфической продукции. | до 20% |
| 5. За участие в областных, районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. | до 30% |
| 6. За победу в областных, районных мероприятиях | до 50% |
| 7. За осуществление гастрольной деятельности, за выездные мероприятия | до 30% |
| 8. Проведение массовых мероприятий (праздники, народные гулянья и т.д.) для населения села | до 30% |
| 9. Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической, планово-отчетной, финансовой и другой информации | до 5% |
| 10. Освещение деятельности учреждения в СМИ, публикация, реклама | до 5% |
| 11. Повышение квалификации | до 10% |
| **Всего** | **до 240%** |
| Методист | 1. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения | до 30% |
| 2. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности учреждения по числу клубных формирований и привлечению в них участников:  -за третий и каждый последующий кружок (кроме двух обязательных кружков на одну ставку) | до 20% |
| 3. Внедрение новых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы, нестандартных форм досуговой деятельности | до 15% |
| 4. За участие в областных, районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. | до 30% |
| 5. За победу в областных, районных мероприятиях | до 50% |
| 6. За осуществление гастрольной деятельности, за выездные мероприятия | до 30% |
| 7. Проведение массовых мероприятий (праздники, народные гулянья и т.д.) для населения села | до 30% |
| 8. Разработка и издание информационных, методических и сценарных материалов, полиграфической продукции | до 20% |
| 9. Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической, планово-отчетной, финансовой и другой информации | до 5% |
| 10. Освещение деятельности учреждения в СМИ, публикация, реклама | до 5% |
| 11. Повышение квалификации | до 20% |
| **Всего** | **до 255%** |
| Руководитель  кружка | 1. За личный вклад в качественную подготовку к мероприятиям, связанных с уставной деятельностью учреждения и направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения | до 50% |
| 2. За личный вклад в качественное выполнение плановых показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников:  -за третий и каждый последующий кружок (кроме двух обязательных кружков на одну ставку) | до 40% |
| 3. За участие в областных и районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. | до 35% |
| 4. За победу в областных, районных мероприятиях, выставках, фестивалях и конкурсах | до 60% |
| 5. За осуществление гастрольной деятельности, за выездные мероприятия | до 30% |
| 6. Своевременное и качественное составление планов, заполнение журналов, состояние документации, сдача отчетов | до 10% |
| 7. Повышение квалификации | до 20% |
| **Всего** | **до 245%** |
| Аккомпаниатор | 1. За личный вклад в качественную подготовку к мероприятиям, связанным с уставной деятельностью учреждения и направленным на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения | до 50% |
| 2. За личный вклад в качественное выполнение плановых показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников:  -за третий и каждый последующий кружок (кроме двух обязательных кружков на одну ставку) | до 40% |
| 3. За участие в областных и районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. | до 50% |
| 4. За победу в областных, районных мероприятиях | до 70% |
| 5. За осуществление гастрольной деятельности, за выездные мероприятия | до 50% |
| 6. Повышение квалификации | до 40% |
| **Всего** | **до 300%** |
| Культорганизатор | 1. За личный вклад в качественную подготовку к мероприятиям, связанным с уставной деятельностью учреждения и направленным на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения | до 55% |
| 2. За личный вклад в качественное выполнение плановых показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников:  -за третий и каждый последующий кружок (кроме двух обязательных кружков на одну ставку) | до 20% |
| 3. За участие в областных и районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. | до 50% |
| 4. За победу в областных, районных мероприятиях | до 70% |
| 5. За осуществление гастрольной деятельности, за выездные мероприятия | до 30% |
| 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, состояние документации) | до 6% |
| 7. Освещение деятельности учреждения в СМИ, публикация, реклама | до 6% |
| 8. Повышение квалификации | до 20% |
| **Всего** | **до 257%** |
| Распорядитель танцевального вечера | 1. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения | до 50% |
| 2. Проведение выездных концертов | до 30% |
| 3. Обеспечение сохранности товарно - материальных ценностей, содержание в исправном состоянии аппаратуры | до 15% |
| 4. Своевременный качественный ремонт оборудования | до 15% |
| 5. Обеспечение качественного звукотехнического сопровождения культурно -досуговых мероприятий | до 15% |
| 6. Повышение квалификации | до 20% |
| **Всего** | **до 145%** |
| Водитель  автобуса | 1. Качественное выполнение заданий в соответствии с установленными характеристиками работ | до 40% |
| 2. Обеспечение безопасного и безаварийного движения, отсутствие ДТП | до 30% |
| 3. Содержание автомобиля в технически исправном состоянии | до 15% |
| 4. Экономное расходование ГСМ | до 15% |
| **Всего** | до **100%** |

Приложение №4

к Положению об оплате труда в

муниципальном казённом учреждении культуры

«Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области

**Порядок отнесения**

**муниципального казённого учреждения культуры «Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области к группам по оплате труда руководителей**

**1. Общие положения**

1.1. Порядок отнесения муниципального казённого учреждения культуры «Верх-Красноярский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области (далее – Учреждение) к группам по оплате труда руководителей разработан для установления размера должностного оклада руководителя в зависимости от показателей, характеризующих работу Учреждения.

1.2.К основным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников Учреждения, посетителей, количество культурно-просветительских мероприятий, наличие структурных подразделений и другие показатели, характеризующие деятельность Учреждения.

**2. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений для установления должностных окладов**

2.1. Отнесение Учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится в результате оценки сложности руководства Учреждением по показателям его деятельности.

2.2.Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Главой Верх-Красноярского сельсовета Северного района Новосибирской области (далее – Глава Верх-Красноярского сельсовета) по представлению отдела культуры, молодежи и спорта администрации Северного района Новосибирской области на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

2.3. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. Глава Верх-Красноярского сельсовета может относить Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.5.Учреждение представляет Главе Верх-Красноярского сельсовета документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы Учреждения.

2.6.Решение об отнесении Учреждения к группе по оплате труда руководителей оформляется постановлением Главы Верх-Красноярского сельсовета.

**3. Отнесение к группам по оплате труда руководителя Учреждения**

3.1. Показатели, характеризующие деятельность Учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Количество клубных формирований | за одно клубное формирование, действующее:  - в течение года  - в течение 6 месяцев  - в течение 3 месяцев  -- | 5  2  1 |
| 2. | Количество участников в клубных формированиях, не являющихся работниками учреждения (кроме руководителя) | за одно клубное формирование численностью:  - 20 и более человек  - 10 – 20 человек  - 3 - 10 человек | 5  3  1 |
| 3. | Количество культурно-досуговых мероприятий на одного специалиста культурно-досуговой деятельности работникаработника | за каждое мероприятие | 1 |
| 4. | Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый» | за каждый коллектив | 10 |
| 5. | Количество концертов (программ) | за каждый концерт | 1 |
| 6. | Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года | за каждый вид платных услуг | 2 |
| 7. | Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:   * - международных, российских, межрегиональных * - областных, зональных * - районных, городских | - | 10  5  3 |
| 8. | Наличие лауреатов (победителей) в смотрах, фестивалях, конкурсах:   * - международных, всероссийских, межрегиональных * - областных, зональных * - межрайонных, городских, районных | За каждого лауреата (победителя):   * - международного, всероссийского, межрегионального * - областного, зонального   - межрайонного, городского, районного  городских,зрайонных | 3  2  1 |
| 9. | Численность участников в клубных формированиях самодеятельного народного творчества на одного работника клубного формирования  постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка | - | 3 |
| 10. | Объем доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности (гранты, спонсорские средства и др.) | за каждые 20,0 тыс.руб. | 10 |
| 11. | Проведение работы, связанной с сохранением и возрождением традиционной народной культуры | - | 10 |
| 12. | Количество учреждений клубного типа, которым оказывается методическая и практическая помощь на постоянной основе | за каждое | 1 |
| 13. | Количество обслуживаемых населенных пунктов и концертных площадок и производственных участков, не входящих в сферу обслуживания стационарных клубных учреждений | за 1 населенный пункт (участок) | 1 |

3.2. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы самодеятельного народного и технического творчества; кружки, школы и курсы прикладных навыков и знаний, другие кружки, курсы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, другие подобные формирования, действующие в Учреждении и его структурных подразделениях.

3.3. К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, спектакли, карнавалы, праздники села (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, игры (игротеки), дискотеки, кинопоказы, вечера отдыха и т.п.

3.4. К специалистам культурно-досуговой деятельности относятся специалисты, работающие в Учреждении: художественный руководитель, методист, культорганизаторы, руководители кружков, балетмейстер, хормейстер, аккомпаниатор, художник, другие кульпросветработники.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях трудового договора сроком не менее года, в том числе по совместительству.

3.5. К концертам относятся: для учреждений клубного типа – концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими коллективами (исполнителями) как на стационаре, так и на выездах (гастролях). К концертам на стационаре относятся концерты, проводимые в собственных или постоянно арендованных залах (площадках).

3.6. К «народным», «образцовым» коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности в учреждениях клубного типа, звания которым подтверждено или вновь присвоено приказом департамента культуры Новосибирской области.

3.7. К видам платных услуг, оказываемых населению, относятся: входная плата на посещение массовых театрализованных праздников, концертов; посещение дискотек; игра на бильярде; обучение в кружках и на курсах; прокат театральных костюмов, реквизита, музыкальных инструментов и т.д.; пользование спортивными сооружениями, площадками; прочие услуги, оказываемые учреждением. Все платные кружки клубного учреждения относятся к одному виду платных услуг, оказываемых населению. Аналогично определяются другие виды платных услуг.

3.8. К работникам кружков относятся руководитель кружка (дирижер, балетмейстер, хормейстер) и аккомпаниатор.

3.9. Количество культурно-досуговых мероприятий на одного творческого работника определяется как отношение количества мероприятий (за исключением концертов) к числу творческих работников.

3.10. Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в кружках на число работников кружков.

3.11. К культурно-просветительным мероприятиям относятся лекции, презентации, выставки, театрализованные праздники и представления, конкурсы, праздники города (района), выставки-продажи и другие мероприятия.

3.12. Количество культурно-досуговых мероприятий на одного специалиста культурно-досуговой деятельности определяется как отношение количества мероприятий к числу специалистов культурно-досуговой деятельности.

3.13. Численность участников в клубных формированиях самодеятельного народного творчества на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в клубных формированиях самодеятельного народного творчества на число работников кружков.

3.14.Группы по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип учреждения | Группа, к которой учреждение относится  по оплате труда руководителей от суммы баллов | | | |
|  |  | I | II | III | IV |
| 1. | Учреждения клубного типа | 801 и более | 600-800 | 400-600 | до 400 |