**АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОБИБЕЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БОЛОТНИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 25.01.2021г. с. Новобибеево №8

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Новобибеевское сельское культурное объединение» с.Новобибеево Болотнинского района Новосибиркой области на 2021-2023 годы.**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации Новобибеевского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области от 27.06.2008г. №34 «О введении отраслевой системы оплаты труда работникам муниципального учреждения культуры «Новобибеевское сельское культурное объединение» с.Новобибеево Болотнинского района Новосибирской области.

П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Новобибеевское сельское культурное объединение» с.Новобибеево Болотнинского района Новосибиркой области на 2021-2023 годы.

**2. Опубликовать настоящее постановление в «Официальном вестнике Новобибеевского сельсовета» и разместить на официальном сайте администрации Новобибеевского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области.**

**3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.**

**Глава Новобибеевского сельсовета**

**Болотнинского района**

**Новосибирской области Л.А. Филина**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Новобибеевского сельсовета

Болотнинского района

Новосибирской области

от 25.01.2021 г. № 8

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

работников муниципального казённого учреждения культуры «Новобибеевское сельское культурное объединение» с.Новобибеево

Болотнинского района Новосибирской области

на 2021 – 2023 годы

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение об оплате труда (далее – положение) регулирует условия оплаты труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Новобибеевское сельское культурное объединение» с.Новобибеево Болотнинского района Новосибирской области (далее – учреждение).

1.2 Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации Новобибеевского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области от 27.06.2008 г. № 34 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Новобибеевское сельское культурное объединение» с.Новобибеево Болотнинского района Новосибирской области» и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждения.

1.3 Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

1.4 Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами и утверждаются работодателем по согласованию с главой администрации Новобибеевского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области.

1.5 Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597

«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

б) создания условий для оплаты труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики)

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

з) мнения Совета Трудового коллектива работников Учреждения;

и) порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники Учреждения должны быть извещены в соответствии с действующим законодательством не позднее, чем за 2 месяца.

1.6. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.7.В случаях, когда размер оплаты труда работника Учреждения зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при следующих условиях и сроках:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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.

1.8. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной в Новосибирской области.

**2. Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждения культуры (приложение № 1)**

2.1.Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевым должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются в соответствии с постановлениями администрации Новобибеевского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области от 23.09.2019 № 74.

2.2. Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

2.3. Наименования должностей или профессий должны соответствовать наименованиям, указанным в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**3. Перечень и размеры компенсационных выплат**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

1)  Д**оплата за работу в ночное время**.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

2) Доплата **за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы**.

Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) Оплата труда за работу **в выходной и нерабочий праздничный день**.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4) Работникам учреждения, непосредственно обслуживающим население, для которых, с их согласия, вводится рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов) за отработанное время в эти дни, руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников, может устанавливаться доплата в размере до 30 % должностного оклада (оклада) в пределах фонда оплаты труда.

5) **Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,** устанавливается в повышенном размере.

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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=AEAEC0E74555EBD9BEDC8CEB25629BA57958329A293530207E3941BE6CDC9985BECE167D91F3VAf0G) Трудового кодекса Российской Федерации при принятии локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6) Доплата за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения – 25% должностного оклада (оклада).

7)**Доплаты за особенности деятельности отдельных видов Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения** устанавливаются в соответствии с Перечнем доплат за особенности деятельности отдельных видов Учреждения и отдельных категорий их работников.

Перечень Учреждений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам компенсационных доплат за особенности деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Название доплат | Размер доплат | Категории видов Учреждений и отдельных категорий работников - получателей доплат |
| 1 | Доплата за разрывный рабочий день (разделение смены на две части, с перерывом в работе свыше двух часов) | 30% должностного оклада (оклада) | Работники Учреждения, непосредственно обслуживающие население, для которых, с их согласия, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения вводится руководителем Учреждения рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни |
| 3 | Доплата за специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями | 10% должностного оклада (оклада) | Руководители, специалисты и другие работники Учреждения, непосредственно работающие с людьми с ограниченными возможностями |
| 4 | 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.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения.

**4. Перечень и размеры стимулирующих выплат**

4.1 Надбавка «за почетное звание» устанавливается работникам, имеющим звания в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», Законом Новосибирской области от 27.12.2002 № 85-ОЗ «О наградах Новосибирской области», постановлением Правительства Новосибирской области от 30.12.2013 № 616-п «Об утверждении Порядка присвоения звания «Почетный работник культуры Новосибирской области», в размере:

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

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» и (или) «Народный» двух или более почетных званий по профилю Учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

* 1. Специалистам и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении. 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).

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. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном конкретном учреждении.

4.3 Надбавки за качественные показатели деятельности:

4.3.1. Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности устанавливаются руководителю Учреждения администрацией Новобибеевского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области (далее - Администрация) на основании таблицы 1 Приложения № 2 к Положению.

Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности работников Учреждения, рекомендуется устанавливать на основании таблицы 2 Приложения № 2 к Положению с их закреплением в локальном нормативном акте (положении о системе оплаты труда работников Учреждения) и (или) коллективном договоре Учреждения, в пределах фонда оплаты труда. Максимальными размерами данные надбавки для конкретного работника не ограничиваются.

4.3.2.Руководителю Учреждения, на основании решения Администрации, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год). Премия руководителю Учреждения по итогам работы за календарный период, устанавливается в зависимости от результатов показателей деятельности Учреждения и личного вклада руководителя. Её конкретный размер устанавливается распоряжением Администрации.

Работникам Учреждения, на основании решения руководителя Учреждения, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год) в зависимости от личного вклада премируемых работников. Премия работникам Учреждения по итогам работы за календарный период, её конкретный размер и график начисления устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

4.3.3. Работникам Учреждения, на основании решения руководителя Учреждения, может быть установлена премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ. Премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ, ее конкретный размер конкретному работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения с указанием важных или особо важных заданий, работ. Перечень особо важных заданий, работ утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.3.4. Критерии оценки и порядок определения размеров стимулирующих надбавок за качественные показатели деятельности Учреждения руководителю Учреждения утверждается распоряжением Администрации. Оценка результатов деятельности руководителя Учреждения и определение им размеров стимулирующих выплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, не реже 1 раза в квартал. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения утверждаются распоряжением Администрации.

Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на основании качественных показателей деятельности согласно положению об оплате труда работников Учреждения.

4.3.5. Размеры и виды надбавок за качественные показатели деятельности работникам Учреждения, а также качественные показатели деятельности, используемые как основание для установления данных выплат, определяются решением Совета Трудового коллектива по установлению надбавок и утверждаются протоколом (в пределах фонда оплаты труда), отражаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения за качественные показатели деятельности не начисляются при неурегулированной задолженности при уплате страховых взносов во внебюджетные фонды.

4.5. Выплаты стимулирующего характера для работников и руководителей, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.6. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя Учреждения.

**5. Особенности оплаты труда руководителя.**

* 1. Заработная плата руководителя Учреждения, состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.
  3. Размеры должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Администрацией, с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение. Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей устанавливается Администрацией (Приложение № 3).

5.4.Руководителю Учреждения, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в Учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области, Болотнинского района Новосибирской области, настоящим Положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовом договоре.

* 1. Выполнение руководителем Учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя Учреждения принимается Администрацией.
  2. Руководителю Учреждения в исключительных случаях разрешается совмещение должностей. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.
  3. В случае, когда Учреждению, в соответствии с учредительными документами, предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю Учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 % за счет вышеуказанного источника.

5.7.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 такого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителя:

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

5.8. При неполном выполнении качественных показателей деятельности Учреждения (за исключением объективных факторов, в том числе случаев чрезвычайных ситуаций, проведения ремонтных работ) стимулирующие выплаты руководителю Учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с распоряжением Администрации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности Учреждения не начисляются в случаях:

необеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме;

необеспечения соответствующих требований охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

необеспечения месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в региональном [соглашении](consultantplus://offline/ref=23ED8D64121EAECB0304A9A33F0CF270D53BB8B58354F81592DCC10CF2B5BF84O734E) о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

неурегулированной задолженности при уплате страховых взносов во внебюджетные фонды;

не достижения установленных Учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, со средней заработной платой в Новосибирской области (в случае их установления).

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя).

5.10. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников Учреждения | Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз |
| до 100 | до 3 |
| 101-200 | до 3,5 |

**6. Заключительные положения**

6.1. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 "О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области".

**Приложение 1**

**Размеры должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и рабочих специфические для учреждения культуры подведомственных администрации Болотнинского района Новосибирской области**

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа по оплате труда руководителя** | **Размер должностного оклада, рублей** |
| **Руководитель учреждения** | |
| IV группа по оплате труда руководителя | 13220 |
| III группа по оплате труда руководителя | 14160 |
| II группа по оплате труда руководителя | 15290 |
| I группа по оплате труда руководителя | 19540 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификацион-ная категория, группа по  оплате | Размер оклада, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности руководящего состава»** | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Художественный руководитель в культурно-досуговых организациях | IV группы по оплате труда руководителей | 10 200 |
| III группы по оплате труда руководителей | 10 900 |
| II группы по оплате труда руководителей | 11 700 |
| I группы по оплате труда руководителей | 12 700 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры ведущего звена»** | | |
| Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества | без категории | 9 300 |
| 2 категория | 9 700 |
| 1 категория | 10 150 |
| ведущий | 10 650 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | |
| Подсобный рабочий | 1 квалификационный уровень (1 разряд) | 6770 |
| Уборщик служебных помещений | 1 квалификац. уровень  1разряд  2 разряд | 6770  7110 |

Приложение № 2

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

##### **Таблица 1**

##### Качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителям Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Качественные показатели деятельности Учреждения** | **Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)** |
|  | | |
| **II.** | **Муниципальные учреждения культуры, подведомственные администрации Болотнинского района Новосибирской области** |  |
| 1. | Выполнение Учреждением календарного плана или муниципального задания (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.) |  |
|  | - учреждения культурно-досугового типа | 60% |
| 2.1. | Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения |  |
|  | - да | 15% |
|  | - нет | 0% |
| 2.2. | Обеспечение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения в размере не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году |  |
|  | - да | 15% |
|  | - нет | 0% |
| 2.3. | Выполнение основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт |  |
|  | - да | 10% |
|  | - нет | 0% |
| 2.4. | Обеспечение 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 Российской Федерации, Новосибирской области, Болотнинского района Новосибирской области, на сайте Учреждения |  |
|  | - да | 10% |
|  | - нет | 0% |
| 3. | Организация деятельности по привлечению средств (гранты, премии, субсидии за счет средств государственных программ Российской Федерации.), организация и проведение всероссийских, областных мероприятий на территории Болотнинского района Новосибирской области |  |
|  | - да | 10% |
|  | - нет | 0% |
| 4. | Соблюдение служебной этики |  |
|  | - да | 30% |
|  | - нет | 0% |
| 5. | Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  |
|  | - да | 10% |
|  | - нет | 0% |
| 6. | 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 | 5% |
|  | - нет | 0% |
| 7. | Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме |  |
|  | - да | 5% |
|  | - нет | 0% |
| 8. | Отсутствие производственного травматизма |  |
|  | - да | 5% |
|  | - нет | 0% |
| 9. | Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения |  |
|  | - да | 5% |
|  | - нет | 0% |
| 10. | Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов администрации Болотнинского района Новосибирской области и минкультуры НСО |  |
|  | - да | 5% |
|  | - нет | 0% |
|  | **ИТОГО:** |  |
|  | **- учреждения культурно-досугового типа** | **до 185%** |

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2**

**Таблица 2**

**«Качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работникам учреждения (для специалистов и других работников) учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Тип учреждения** | **Должности** | **Эффективность, качество и высокие результаты работы** | **Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада** |
| учреждение  клубного типа | Художественный руководитель | 1. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности. | 50% |
| 1. Участие в культурно-массовых мероприятиях:   - районного значения | 20% |
| - областного, межрегионального | 30% |
| 1. Выполнение сверхплановых задач, разработка и постановка клубных мероприятий, превышающих объем годового плана (сверх плана) | 30% |
| 4.За высокий организационный и творческий уровень работы клубных формирований: |  |
| - стабильное количество участников: | 20% |
| 5. Разнообразие жанров художественного народного творчества (не менее 4) | 20% |
| 6. Руководство клубным формированием (от 1 и более) | 20% |
| 7. Прохождение в отчетном периоде подготовки/переподготовки, повышение квалификации. Участие в семинарах по профессиональной деятельности. | 30% |
| 8. Личное участие в мероприятиях в качестве исполнителя, участника коллектива. | 20% |
| 9. Участие в оказании платных услуг населению. | 20% |
| 10 .Отсутствие замечаний и жалоб к деятельности работника со стороны руководителя. | 20% |
| 11. Освещение культурно-досуговой деятельности учреждения в СМИ. | 20% |
|  | Итого: | до 300% |
| Методист | 1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников. | 35% |
|  | 1. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий. | 25% |
| 3.Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности. | 25% |
| 1. Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 %) | 30% |
| 5.Личное участие в мероприятиях в качестве исполнителя, участника коллектива. | 25% |
| 6.Участие в оказании платных услуг населению | 20% |
| 7.Отсутствие замечаний и жалоб к деятельности работника со стороны руководителя. | 20% |
| 8.Освещение культурно-досуговой деятельности учреждения в СМИ. | 20% |
|  | Итого: | до 200% |
| Рабочие | 1.Выполнение хозяйственных работ, не предусмотренных должностной инструкцией.  2.Участие в подготовке и проведении культурно-просветительских мероприятиях учреждения (хозяйственное обеспечение проведения мероприятий)  3.Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  4.Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния.  5.Соблюдение правил внутреннего распорядка, локальных нормативных актов. | 70%  60%  60%  60%  50% |
|  | Итого: | до300% |

Приложение 3

**Показатели и порядок отнесения учреждения культуры**

**к группам по оплате труда руководителя**

**1.​ Общие положения**

1.1. Показатели и порядок отнесения муниципального учреждения культуры в сфере культуры к группам по оплате труда руководителя разработаны для установления размеров оплаты труда.

1.2. К основным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, посетителей, количество культурно - просветительных мероприятий, и другие показатели, характеризующие деятельность учреждения.

**2.​ Порядок отнесения учреждения к группам**

**по оплате труда руководителя**

2.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителя производится в результате оценки сложности руководства учреждением по показателям их деятельности.

2.2. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год учредителем в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем.

2.4. За руководителем учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.5. Администрация Новобибеевского сельсовета:

- может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может уточнить, конкретизировать показатели деятельности подведомственного учреждения культуры в сфере культуры;

2.6. Учреждения представляют в Администрацию документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

2.7. Решение об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляются распоряжением Администрации.

**3. Показатели и группы по оплате труда**

**руководителя учреждения культуры**

3.1. К муниципальным учреждениям культуры относятся:

•​ Учреждения культуры клубного типа (муниципальные клубы и дома культуры, находящиеся в городах, районах, сельских поселениях; национальные культурные центры, культурно- досуговые объединения (центры), районные методические центры, центры культуры и досуга, досуговые объекты; передвижные автоклубы и другие аналогичные учреждения культуры).

•​ Парки культуры и отдыха.

3.2. Показатели, характеризующие деятельность учреждений культуры клубного типа:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество  баллов |
| 1. | Количество клубных формирований | за одно клубное  формирование, действующее:  - в течение года  - - в течение 6 мес.  - - 3 и менее мес.  З | 5  2  1 |
| 2. | Количество культурно-досуговых (культурно-просветительных) мероприятий на одного творческого работника | за каждое мероприятие | 1 |
| 3. | Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый» | за каждый коллектив | 15 |
| 4. | Количество концертов(программ), данных ими | за каждый концерт | 3 |
| 5. | Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года | за каждый вид платных услуг | 3 |
| 6. | Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:  -​  - Российских, межрегиональных  -​ - областных, зональных  -​ - районных, городских | - | 5  4  3 |
| 7. | Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка | - | 5 |
| 8. | Наличие доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности | за каждую 10,0 тыс. руб. | до 10 |
| 9. | Привлечение дополнительных целевых средств (грантов, спонсорских средств) | за каждый грант | до 20 |
| 10. | Проведение работы, связанной с сохранением и возрождением традиционной народной культуры | - | 10 |
| 11. | Количество учреждений клубного типа, которым оказывается методическая и практическая помощь на постоянной основе | за каждое учреждение | 1 |
| 12. | Количество обслуживаемых населенных пунктов и производственных участков, не входящих в сферу обслуживания стационарных клубных учреждений | за 1 населенный пункт (участок) | 5 |

3.2.1. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных навыков и знаний, другие кружки, курсы, студии, оздоровительные группы, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах, входящих в структуру учреждения.

3.2.2. К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, игры (игротеки), дискотеки, кинопоказы (при условии включения кинообслуживания в структуру учреждения).

3.2.3. К творческим работникам относятся следующие специалисты, занятые культурно-просветительной деятельностью: художественный руководитель, методист, художник-постановщик, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер и их ассистенты (помощник); аккомпаниатор, культорганизатор, художник, фотограф; артист, киномеханик, звукорежиссер, звукооператор, другие культпросветработники.

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.

3.2.4. 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).

- для парков культуры и отдыха: концерты, подтвержденные официальными договорами и продолжительностью не менее 55 минут.

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

3.2.6. К видам платных услуг, оказываемых населению относятся: входная плата на посещение массовых театрализованных праздников, концертов; пользование аттракционами и другими видами развлечений; посещение дискотек; игра на бильярде; обучение в кружках и на курсах; прокат театральных костюмов, реквизита, музыкальных инструментов и т.д. Все платные кружки клубного учреждения относятся к одному виду платных услуг, оказываемых населению. Аналогично определяются другие виды платных услуг.

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

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

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

4.1. Группы по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа;

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип (вид) учреждения | Группа, к которой учреждение относится  по оплате труда руководителей от суммы баллов | | | | |
|  |  | I | II | III | IV | Вне группы |
| 1. | Учреждения клубного типа:  - муниципальные дома культуры, клубы, центры культуры и досуга, культурно-досуговые объединения, районные методические центры, прочие учреждения культуры (сельские дома культуры) | 501 и более (401 и более) | 500-400 (400–300) | 300-200 (200-100) | 200-100 (до 100) | до 100 |