**ГЛАВА БЕРГУЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**СЕВЕРНОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

19.12.2018 с. Бергуль № 7

Об утверждении Положения об оплате труда в муниципальном казенном учреждении культуры « Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 24.10.2018 №111 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области», постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 26.11.2018 № 125 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях культуры Северного района Новосибирской области»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда в муниципальном казенном учреждении культуры « Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области.

2. Признать утратившими силу:

1) постановление главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 23.08.2013 № 19 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры

« Бергульский СДК»;

2) постановление главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 26.10.2016 № 9 «О внесении изменений в постановление главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 23.08.2013 № 19»;

3) постановление главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 02.11.2017 № 3 «О внесении изменений в постановление главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 23.08.2013 № 19»;

4) постановление главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 03.07.2008 № 25 «Положение об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Бергульского сельсовета».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Бергульского сельсовета

Северного района Новосибирской области И.А.Трофимов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Главы

Бергульского сельсовета

от 19.12.2018 № 7

Положение

об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение об оплате труда в муниципальном казенном учреждении культуры « Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области (далее - Положение об оплате труда в учреждении) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 24.10.2018 №111 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области», постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 26.11.2018 № 125 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях культуры Северного района Новосибирской области».
   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 «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области (далее - учреждение).
   3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников, являющемся приложением к коллективному договору, соглашению, или утверждаемым локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, Отраслевым тарифным соглашением.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема средств бюджета администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области.

1.5. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя должности руководителя и специалистов данного учреждения с указанием их численности.

1.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в 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, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, 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, направленных на оплату труда работников).

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

1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты по районному коэффициенту.

1.12. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются трудовым договором между работодателем и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

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.

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

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

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей и специалистов устанавливаются постановлением Главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

1. **Виды выплат компенсационного характера**
   1. Работникам учреждения, в том числе руководителю могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в Положении об оплате труда работников учреждения, принятых с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, при принятии локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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) 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.

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.

5) Доплата за работу в сельской местности.

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

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.

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).

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 учреждений, в том числе руководителю могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения 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.

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

2) Надбавка «за почетное звание».

Устанавливается работникам, имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

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

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

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

3) Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Надбавка за стаж работы устанавливается приказом учреждения, исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждении, 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.

Надбавка за стаж работы устанавливается комиссией по исчислению и установлению стажа всем работникам учреждения включая руководителя по основной должности в следующих размерах:

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) 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 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.

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 Положением об оплате труда работников учреждения.

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной 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. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются по группам по оплате труда руководителей.

5.3. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется постановлением Главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области по критериям в соответствии с Приложением №4 к 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 администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области.

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 Положению.

5.6. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливаются постановлением Главы администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области не реже одного раза в квартал на основании ходатайства руководителя учреждения, согласованное с отделом культуры, молодежи и спорта администрации Северного района Новосибирской области.

Руководитель учреждения ежеквартально в срок до 20 числа месяца неистекшего квартала текущего года предоставляют в администрацию Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области информацию о выполнении качественных показателей деятельности учреждений 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 (квартал, полугодие, год) руководителю учреждения устанавливаются постановлением Главы администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области 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, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент издания приказа об установлении премии.

5.8. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливаются постановлением Главы администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области.

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 Положении.

5.11. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 3.1.- 3.4. Положения.

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

1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

3) наличия 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;

4) наличия задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

5) недостижения установленных 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 №1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

**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 (без учета заработной платы руководителя) 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 руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников\*, раз |
| 1 | 5 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3 |
| 4 | 2 |

\* - без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя 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).

6.3. Определение среднемесячной заработной платы руководителя 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.

**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

«Бергульский СДК»

**Перечень  
должностей и профессий работников учреждений,**

**относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности**

**«Деятельность музеев»**

**1. Специалисты**

Лектор-экскурсовод.

**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

Художественный руководитель.

**2. Специалисты**

Культорганизатор.

Приложение №2

к Положению об оплате труда в

муниципальном казённом учреждении культуры

«Бергульский СДК»

**Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих,   
специфические для учреждений культуры и образования в сфере культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, рублей |
| **1.** | **Руководители учреждений** |  |
| **1.1.** | **Руководитель (директор) учреждения** *–* высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культура и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет: |  |
|  | I группы по оплате труда руководителей | 15627,85 |
|  | II группы по оплате труда руководителей | 12230,49 |
|  | III группы по оплате труда руководителей | 11324,53 |
|  | IV группы по оплате труда руководителей | 10569,56 |
|  | **Музеи и другие учреждения музейного типа** |  |
| ***2.*** | ***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»*** |  |
| **2.1** | **Экскурсовод** |  |
|  | I категории - высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности экскурсовода II категории не менее 2 лет. | 7791,28 |
|  | II категории - высшее или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности экскурсовода не менее 1 года. | 5632,06 |
|  | без категории - высшее или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы. | 4892,20 |
|  | **Дома культуры и прочие учреждения культуры** |  |
| ***3.*** | ***Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений искусства, культуры и кинематографии»*** |  |
| **3.1** | **Художественный руководитель -** высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 5 лет. |  |
|  | В учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей | 10161,88 |
|  | В учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей | 9422,00 |
|  | В учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей | 8742,54 |
|  | В учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей | 8410,35 |
| ***4.*** | ***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»*** |  |
| **4.1** | **Аккомпаниатор -** среднее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы. | 5632,06 |
| **4.2** | **Культорганизатор** |  |
|  | I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора II категории не менее 3 лет. | 5632,06 |
|  | II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора не менее 2 лет. | 4892,20 |
|  | Без категории - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы. | 4409,03 |
| **4.3** | **Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки -** среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы. | 5888,76 |
| **4.4** | **Руководитель кружка** |  |
|  | Кружка I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка II категории не менее 3 лет. | 5888,76 |
|  | II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка не менее 2 лет. | 5375,38 |
|  | без категории - среднее профессиональное (культуры и искусства, педагогическое) образование без предъявления требований к стажу работы. | 4892,20 |
| **5.** Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями по должностным окладам (окладам), но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий, в порядке исключения, устанавливаются должностные оклады (оклады) так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы. | | |

Приложение №3

к Положению об оплате труда в

муниципальном казённом учреждении культуры

«Бергульский СДК»

**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 | 15 |
| - нет | 0 |
| Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов должностных лиц органов власти местного самоуправления, министерства культуры НСО |  |
| - да | 15 |
| - 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 | 15 |
| - нет | 0 |
| Удельный вес работников, прошедших повышение квалификации за последние 5 лет |  |
| - 80% и более | 10 |
| - менее 80% | 0 |
| Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  |
| - да | 15 |
| - нет | 0 |
| Участие Учреждения в социально-значимых (общественных, творческих, образовательных, научных) проектах, грантах, программах, акциях и других мероприятиях |  |
| - да | 15 |
| - нет | 0 |
| Работа с социально незащищенными группами населения |  |
| - от 20 человек и более | 15 |
| - менее 20 человек | 0 |
| Обеспечение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения с учетом достигнутых показателей плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Северного района 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 |
| ВСЕГО | не более 120 |

**Таблица 2**

**Качественные показатели, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого учреждения культуры «Бергульский сельский дом культуры»**

**Северного района Новосибирской области**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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. 2. Создание условий для занятий клубных формирований и привлечению в них участников 3. Высокое качество выполняемой работы 4. За участие в областных, районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. 5. За победу в областных, районных мероприятиях 6. За осуществление гастрольной деятельности 7. Своевременное оформление в установленном порядке документации, ведение и заполнение журналов учета, подготовка отчетов | 30%  30%  30%  20%  50%  30%  30% |
| Культорганизатор | 1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности учреждения по количеству культурно-досуговых мероприятий, числу клубных формирований и привлечению в них участников. 2. Высокое качество выполняемой работы 3. За участие в областных и районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. 4. За победу в областных, районных мероприятиях 5. За осуществление гастрольной деятельности 6. За своевременное и качественное составление планов, сдача отчетов. | 50%  30%  30%    50%  30%  30% |
| Экскурсовод | 1. Своевременное и качественное выполнение плановых показателей деятельности по числу посещений музея и количеству культурно – просветительных мероприятий, в том числе выставок и экспозиций 2. Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями 3. За участие в областных, районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. 4. За победу в областных, районных мероприятиях 5. За своевременное и качественное составление планов, сдача отчетов. | 30 %  30%  30%  50%  30% |

Приложение №4

к Положению об оплате труда в

муниципальном казённом учреждении культуры

«Бергульский СДК»

Порядок отнесения

муниципального казённого учреждения культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области к группам по оплате труда руководителей

1. Общие положения

Порядок отнесения муниципального казённого учреждения культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области (далее – Учреждения), к группам по оплате труда руководителей, разработан для установления размеров их должностных окладов в зависимости от показателей, характеризующих работу Учреждения, а также факторов, влияющих на деятельность руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений, филиалов).

1. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда

руководителей Учреждений для установления должностных окладов

2.1.Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Главой Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области по представлению отдела культуры, молодежи и спорта администрации Северного района Новосибирской области (далее – отдел) 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.

2.2. За руководителем Учреждения, находящемся на капитальном ремонте или реконструкции, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на срок проведения ремонтных работ.

* 1. Глава Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области:

- 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;

- может уточнить, конкретизировать показатели деятельности подведомственного учреждения культуры.

- может относить учреждение культуры, при котором созданы культурно-досуговые объединения (центры), на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям для каждого из входящих в объединения учреждений;

* 1. Учреждения представляют в отдел культуры, молодежи и спорта

документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы Учреждения.

* 1. Решения об отнесении учреждения к группе по оплате труда

руководителя оформляется постановлением Главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области.

1. Отнесение к группе по оплате труда руководителя Учреждения

3.1. К муниципальному казённому учреждению культуры относится

учреждение культуры клубного типа (сельский дом культуры, находящийся на территории Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области) - муниципальное казённое учреждение культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области.

3.2. Показатели, характеризующие деятельность муниципального казённого учреждения культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  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  -- | 10  5  3 |
| 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 | 20  15  10 |
| 3. | Количество культурно-досуговых (культурно-просветительских) мероприятий на одного творческого работника | за каждое мероприятие | 5 |
| 4. | Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый» | за каждый коллектив | 20 |
| 5. | Количество концертов (программ) | за каждый концерт | 3 |
| 6. | Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года | за каждый вид платных услуг | 5 |
| 7. | Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:   * - международных, российских, межрегиональных * - областных, зональных * - районных, городских | за каждое участие | 3  2  1 |
| 8. | Наличие лауреатов (победителей) в смотрах, фестивалях, конкурсах:   * - международных, российских, межрегиональных * - областных, зональных * - районных, городских | за каждое призовое место | 5  4  3 |
| 9. | Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка | - | 5 |
| 10. | Наличие доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности | - | 5 |
| 11. | Привлечение дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства) | за каждые 30,0 тыс.руб. | 10 |
| 12. | Проведение работы, связанной с сохранением и возрождением традиционной народной культуры | - | 10 |
| 13. | Количество учреждений клубного типа, которым оказывается методическая и практическая помощь на постоянной основе | за каждое | 3 |
| 14. | Количество обслуживаемых населенных пунктов и концертных площадок и производственных участков, не входящих в сферу обслуживания стационарных клубных учреждений | за 1 населенный пункт (участок) | 10 |
| 15. | Социально-активная деятельность учреждения, работа со СМИ | - | 5 |

3.3.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 клубном учреждении и его филиалах, входящих в структуру учреждения.

3.4.К культурно-досуговым мероприятиям относятся вечера (отдыха, чествования, кино-, тематические, выпускные танцевальные/дискотеки и др.), балы, праздники (национальные, государственные, традиционные, профессиональные и др.), игровые программы и т.п. (в соответствии с Номенклатурой государственных и муниципальных услуг/работ, выполняемых организациями культурно-досугового типа Российской Федерации, утвержденной Распоряжением Минкультуры России от 18.09.2009 № Р-6).

3.5.К специалистам культурно-досуговой деятельности относятся специалисты, работающие в учреждении, включая нештатных (методисты, режиссеры, руководители кружков, балетмейстер, хормейстер, аккомпаниатор, художник и т.д.) на конец отчетного года. Учреждения, ведущие библиотечную или музейную деятельность, включают специалистов соответствующих профилей.

Приводятся сведения о фактической численности работников, работающих на условиях полной и частичной занятости, а не по штатному расписанию.

1. К концертам относятся:

а) для учреждений клубного типа - концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими коллективами (исполнителями) как на стационаре, так и на выездах (гастролях).

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

1. К коллективам, имеющим звания, относятся коллективы

самодеятельного народного творчества, звания которым присваивается (подтверждается) в установленном порядке:

звание «народный (образцовый) самодеятельный коллектив» - подтверждается или вновь присваивается приказом министерства культуры,

1. К видам платных услуг, оказываемых населению, относятся:

входная плата на посещение массовых театрализованных праздников, концертов; пользование аттракционами больших и малых форм; пользование павильонами игровых автоматов и другими видами развлечений; 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.

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

8. К количеству программ, имеющихся в репертуаре и используемых в работе, относятся программы, утвержденные администрацией Бергульског сельсовета Северного района Новосибирской области по согласованию с отделом культуры, молодежи и спорта администрации Северного района Новосибирской области.

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

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

11.К культурно-просветительным мероприятиям относятся лекции, презентация выставки, театрализованные праздники и представления, конкурсы, праздники Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области (поселения, села) и Северного района Новосибирской области (района), выставки-продажи и другие мероприятия.

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

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.

**Группы по оплате труда руководителей муниципального казённого учреждения культуры «Бергульский сельский дом культуры»**

**Северного района Новосибирской области**

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