**ГЛАВА БЕРГУЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**СЕВЕРНОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**24.03.2021 с. Бергуль № 3**

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области**

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Главы администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 22.01.2019 № 1 «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 Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области», администрация Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области.

2. Признать утратившим силу постановление главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 29.08.2019 № 9 «Об утверждении Положения об оплате труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области»

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2021 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.А.Трофимов

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНО  Постановлением главы  Бергульского сельсовета  Северного района Новосибирской области  от 24.03.2021№ 3 |

**Положение об отраслевой системе оплаты труда в муниципальном казённом учреждении культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда в муниципальном казенном учреждении культуры «Бергульский 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, постановлением Главы администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области от 22.01.2019 «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 муниципального учреждения культуры Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области».

1.2. Отраслевая система 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 руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров 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).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается положением об оплате труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору в случае его заключения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области и нормативно-правовыми актами администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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 руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих 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 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, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, 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)

1.11. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя:

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

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником муниципального казенного 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 учреждений устанавливаются по должностям и профессиям в соответствии с Приложением №2 к Положению. 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 администрации Северного района Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

1. **Виды выплат компенсационного характера**

3.1 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 Положениях 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 руководителям 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) 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 учреждений, в том числе руководителю могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений 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.

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) 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 учреждений 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 администрации 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 руководителей учреждений принимаются Главой 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.

В случае установления учреждению квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 N 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 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 N 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 руководителям учреждений, созданная в администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области не реже одного раза 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 администрации Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области.

Руководитель учреждения ежеквартально в срок до 25 числа последнего месяца квартала, текущего года предоставляет в администрацию Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области информацию о выполнении качественных показателей деятельности учреждения, согласованную с отделом культуры, молодежи и спорта администрации Северного района Новосибирской области, 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 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 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 по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.9. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за ученое звание, за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждений устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в Положении.

5.10. 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.

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

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений, 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 Северного района Новосибирской области.

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

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;

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

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;

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.

5.13.При наличии случаев, определенных [пунктом](#Par0) 5.12. 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 руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений**

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.3 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 |

6.2. 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).

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 отраслевой системе оплаты

труда в муниципальном казенном учреждении

культуры «Бергульский сельский дом культуры»

Северного района Новосибирской области

**Перечень должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность музеев»**

1. **Специалисты**

Экскурсовод

**Перечень должностей работников муниципального казенного учреждения культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: домов культуры»**

1. **Руководители**

Директор

Художественный руководитель.

**2. Специалисты**

Культорганизатор

Приложение №2

к Положению об отраслевой системе оплаты труда в

муниципальном казённом учреждении

культуры «Бергульский сельский дом культуры»

Северного района Новосибирской области.

Таблица 1

**Размеры должностных окладов специалистов и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификационная категория, группа по оплате | Размер оклада, руб. |
| Руководители учреждений | | |
| Руководитель (директор) учреждения | IV группа по оплате труда руководителя | 13 220 |
| III группа по оплате труда руководителя | 14 160 |
| II группа по оплате труда руководителя | 15 290 |
| I группа по оплате труда руководителя | 19 540 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культорганизатор | без категории | 9 500 |
| 2 категория | 9 800 |
| 1 категория | 10 200 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
| Лектор, экскурсовод; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея | без категории | 10 700 |
| 2 категория | 11 150 |
| 1 категория | 11 700 |

Таблица 2

Размеры должностных окладов по должностям руководителей,

специалистов и служащих государственных (муниципальных) учреждений, искусства и кинематографии, не включенным в профессионально-квалификационные группы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификационная категория, группа по оплате | Размер оклада, руб. |
| Должности руководителей | | |
| Художественный руководитель в культурно-досуговых организациях, дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга | IV группы по оплате труда руководителей | 11 800 |
| III группы по оплате труда руководителей | 12 500 |
| II группы по оплате труда руководителей | 13 500 |
| I группы по оплате труда руководителей | 14 350 |

Приложение №3

к Положению об отраслевой системе оплаты труда в

муниципальном казённом учреждении

культуры «Бергульский 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 в 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 нарушений 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 установленного учреждению 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 средней заработной платы в 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 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. 2. Создание условий для занятий клубных формирований и привлечению в них участников 3. Высокое качество выполняемой работы 4. Внедрение новых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы, нестандартных форм досуговой деятельности 5. За участие в областных, районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. 6. За победу в областных, районных мероприятиях 7. За осуществление гастрольной деятельности, за выездные мероприятия 8. Освещение деятельности учреждения в СМИ, публикация, реклама 9. Повышение квалификации | до 15%  до 15%  до 20%  до 20%  до 20%  до 30%  до 20%  до 15%  до 15% |
| Итого | | до 170 % |
| Культорганизатор | 1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности учреждения по количеству культурно-досуговых мероприятий, числу клубных формирований и привлечению в них участников. 2. Создание условий для занятий клубных формирований и привлечению в них участников 3. Высокое качество выполняемой работы 4. Внедрение новых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы, нестандартных форм досуговой деятельности 5. За участие в областных, районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. 6. За победу в областных, районных мероприятиях 7. За осуществление гастрольной деятельности, за выездные мероприятия 8. Освещение деятельности учреждения в СМИ, публикация, реклама 9. Повышение квалификации | до 15%  до 15%  до 20%  до 20%  до 20%  до 30%  до 20%  до 15%  до 15% |
| Итого | | до 170 % |
| 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. Количество проведенных экскурсий (по плану/фактически). 4. За участие в областных, районных мероприятиях, за отдельно значимые мероприятия. 5. За победу в областных, районных мероприятиях 6. За своевременное и качественное составление планов, сдача отчетов. 7. Освещение деятельности учреждения в СМИ, публикация, реклама 8. Повышение квалификации | до 20%  до 20%  до 20%  до 20%  до 30%  до 20%  до 20%  до 20% |
| Итого | | до 170 % |

Приложение №4

к Положению об отраслевой системе оплаты труда в

муниципальном казённом учреждении

культуры «Бергульский сельский дом культуры»

Северного района Новосибирской области

**Порядок отнесения Муниципального казённого учреждения культуры «Бергульский сельский дом культуры» Северного района Новосибирской области к группам по оплате труда руководителей.**

1. **Общие положения**

1.1. 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.

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

1. **Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда**

**руководителя Учреждения для установления должностных окладов**

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

2.2.Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Главой Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области на основании соответствующих документов, согласованных с отделом культуры, молодежи и спорта администрацией Северного района Новосибирской области, 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. 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 Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области:

- может относить учреждение, добившегося 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 подведомственных учреждений культуры и образования в сфере культуры;

- в порядке исключения, руководителю учреждения культуры, имеющему высшую квалификационную категорию, за особые заслуги в соответствующей отрасли может устанавливать размер оклада, предусмотренный для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению групп по оплате труда руководителей, определяемой по показателям);

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

2.5. Учреждение представляет в отдел культуры, молодежи и спорта документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы Учреждения.

2.6. Решение об отнесении учреждения к группе по оплате труда руководителей оформляется постановлением Главы Бергульского сельсовета Северного района Новосибирской области.

**3.Отнесение к группам по оплате труда руководителей Учреждений**

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  -- | 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 | 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 и дипломантов различных степеней (победителей) в смотрах, фестивалях, конкурсах сферы культуры и искусства:  - международных, всероссийских, региональных  - областных, зональных  - районных, межрайонных и городских | за каждого лауреата (победителя):  - международного, всероссийского и регионального;  - областного, зонального;  - районного, межрайонного и городского | 3  2  1 |
| 9. | Численность участников в клубных формированиях самодеятельного народного творчества на одного работника клубного формирования самодеятельного народного творчества | - | 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 |

1)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.

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) 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 культ просвет работники. Учреждения, ведущие библиотечную или музейную деятельность, включают специалистов соответствующих профилей.

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.

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.

5) 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.

6) 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) и аккомпаниатор

8) К количеству программ, имеющихся в репертуаре и используемых в работе, относятся программы, утвержденные отделом культуры муниципального района или муниципального поселения по подчиненности.

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 города (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 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 |