**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ДИВИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БОЛОТНИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 29.01.2021 г. № 6**

«О Положении по оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры п. Дивинка Болотнинского района Новосибирской области на 2021 – 2023 годы»

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом Дивинского сельсовета.

ПОСТАНОВЛЯЮ

1. Утвердить Положение по оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры п. Дивинка Болотнинского района Новосибирской области на 2021 – 2023 годы.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2021 года (положение прилагается)
3. Контроль за исполнением возложить на расчетно-финансовую группу обеспечения

Глава Дивинского сельсовета

Болотнинского района Е.А. Литвинова

Новосибирской области

Приложение № 2

к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением

Главы администрации

Дивинского сельсовета

Болотнинского района

Новосибирской области

от 29.01. 2021г. № 6

\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А.Литвинова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**работников МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ» п.Дивинка Болотнинского района Новосибирской области**

**на 2021 - 2023 годы**

п.Дивинка

### **Общие положения**

* 1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) регулирует условия оплаты труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговое объединение» п.Дивинка Болотнинского района Новосибирской области (далее - Учреждения).
  2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы администрации Дивинского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области от 22.02.2019 № 12 «Об утверждении оплаты труда руководителя МКУК «Дивинское КДО»» и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждения.
  3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
  4. Настоящее Положение является основой для разработки руководителем Учреждения положения о системе оплаты труда работников Учреждения.

Положение о системе оплаты труда работников Учреждения, включая размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера, принимается с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

* 1. Система оплаты труда работников учреждения, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области, Болотнинского района Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.
     1. 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.
  2. Установление и изменение систем оплаты труда работников Учреждений осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

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

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

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

ж) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

з) мнения представительного органа работников Учреждения;

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

к) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

* 1. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем Учреждения и работниками, исходя из условий труда, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работников в соответствии с установленной системой оплаты труда.
  2. В случаях, когда размер оплаты труда работника Учреждения зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при следующих условиях и сроках:

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

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

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

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

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

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

### **Размеры должностных окладов (окладов)**

* 1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевым должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются в соответствии с постановлением Главы администрации Дивинского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области от 22.02.2019 № 12.

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

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

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

### **Перечень и размеры компенсационных выплат**

* 1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

1)  **Доплата за работу в ночное время**.

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

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

2) **Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором** (производится работникам Учреждений, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего времени наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу).

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

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

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

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

4) **Оплата труда** **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.

5) **Доплата за работу в сельской местности** руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности – 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу (окладу)

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

Перечень должностей МКУК Дивинское КДО, которые дают право на установление работникам компенсационных доплат за особенности деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Название доплат | Размер доплат | Категории видов Учреждений и отдельных категорий работников - получателей доплат |
| 1 | Доплата за разрывный рабочий день (разделение смены на две части, с перерывом в работе свыше двух часов) | 30% должностного оклада (оклада) | Работники Учреждений, непосредственно обслуживающие население, для которых, с их согласия, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения вводится руководителем Учреждения рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни |
| 2 | Доплата за специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями | 10% должностного оклада (оклада) | Руководители, специалисты и другие работники Учреждений, непосредственно работающие с людьми с ограниченными возможностями |
| 3 | 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 |

Примечания:

\* Перечень, размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением (образовательным), самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в положении об оплате труда Учреждения, коллективном договоре (соглашении).

**7) Доплата молодым специалистам.**

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в Учреждении, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки), в соответствии с постановлением главы Болотнинского района Новосибирской области от 30.01.2007 №70 «О дополнительных мерах по укреплению кадрового потенциала и поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы».

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.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда работа по совместительству соответствует полученной специальности.

При расторжении трудового договора, либо переводе работника по его желанию на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения ежемесячной надбавки молодым специалистом.

Выплата ежемесячной надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы, в пределах фонда оплаты труда.

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждений.

### **Перечень и размеры стимулирующих выплат**

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

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

- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 20% должностного оклада.

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

- Знак «За достижения в культуре» Министерства культуры Российской Федерации – 20% должностного оклада.

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

* 1. Специалистам и высококвалифицированным рабочим Учреждений устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении:

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

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

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

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

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении. Непрерывная работа в учреждении – это продолжительность работы в конкретном учреждении без перерыва. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном конкретном учреждении.

4.3. Надбавки за качественные показатели деятельности:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

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

### **Особенности оплаты труда руководителя.**

* 1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
  2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.
  3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Администрацией, с учетом группы по оплате труда руководителя, к которой отнесено Учреждение. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливается Администрацией (Приложение № 3).
  4. Руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в Учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области, Болотнинского района Новосибирской области, настоящим Положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовом договоре.
  5. Руководителям Учреждений в исключительных случаях разрешается совмещение должностей, в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя и размер доплаты принимается Администрацией.

5.6. В случае, когда Учреждению, в соответствии с учредительными документами, предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера в пределах фонд оплаты труда, сформированного из средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю Учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 % за счет вышеуказанного источника.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей:

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

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

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

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

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

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

неурегулированной задолженности при уплате страховых взносов во внебюджетные фонды;

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

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

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

**6. Заключительные положения**

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

**Приложение 1**

**к Положению об оплате труда**

Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для Учреждения

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификацион-ная категория, группа по  оплате | Размер оклада, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности руководящего состава»** | | |
| Балетмейстер; хормейстер; режиссер | 2 категория | 9 550 |
| 1 категория | 10 550 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Художественный руководитель в культурно-досуговых организациях | IV группы по оплате труда руководителей | 10 200 |
| III группы по оплате труда руководителей | 10 900 |
| II группы по оплате труда руководителей | 11 700 |
| I группы по оплате труда руководителей | 12 700 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры ведущего звена»** | | |
| Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества | без категории | 9 300 |
| 2 категория | 9 700 |
| 1 категория | 10 150 |
| ведущий | 10 650 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры среднего звена»** | | |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | без категории | 7 850 |
| 2 категория | 8 200 |
| 1 категория | 8 550 |

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

**Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами\* изложить в новой редакции**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте\***  **по соответствующей трудовой функции** | **Размер должностного оклада,**  **рублей\*** |
| 3 уровень квалификации | 7820 |
| 4 уровень квалификации | 8180 |
| 5 уровень квалификации | 9240 |
| 6 уровень квалификации | 9600 |
| 7 уровень квалификации | 10310 |
| 8 уровень квалификации | 11940 |

\*Применяется при использовании следующих профессиональных стандартов:

1. Профессиональный стандарт «Специалист по информационным ресурсам» (утвержден приказом министерства труда и социальной защиты российской федерации от 08.09.2014 № 629н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»).

2. Профессиональный стандарт «Системный администратор информационно-коммуникационных систем» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»).

3. Профессиональный стандарт «Системный программист» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 № 685н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный программист»).

4. Профессиональный стандарт «Специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 № 686н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем»).

5. Профессиональный стандарт «Специалист по технической поддержке» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 № 688н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем»).

6. Профессиональный стандарт «Системный аналитик» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2014 № 809н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный аналитик»).

7. Профессиональный стандарт «Специалист по противопожарной профилактике» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2014 № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»).

8. Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»);

9. Профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 626н «Об утверждении профессионального стандарта «Эксперт в сфере закупок»).

10. Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»).

Приложение № 2

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

##### **Таблица 1**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Качественные показатели деятельности Учреждения** | **Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)** |
|  | | |
| **I.** | **Муниципальные учреждения культуры, подведомственные администрации Болотнинского района Новосибирской области** |  |
| 1. | Выполнение Учреждением календарного плана или муниципального задания (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.) |  |
|  | - учреждения культурно-досугового типа | 60% |
| 2. | Выполнение показателей регионального проекта «Культура» |  |
|  | - учреждения культурно-досугового типа |  |
|  | Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения |  |
|  | - да |  |
| 2.1. | - нет |  |
|  | Обеспечение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения в размере не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году | 15% |
|  | - да | 0% |
| 2.2. | - нет |  |
|  | Выполнение основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт | 15% |
|  | - да | 0% |
| 2.3. | - нет |  |
|  | Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации, Новосибирской области, Болотнинского района Новосибирской области, на сайте Учреждения | 10% |
|  | - да | 0% |
| 2.4. | - нет |  |
|  | Организация деятельности по привлечению средств (гранты, премии, субсидии за счет средств государственных программ Российской Федерации.), организация и проведение всероссийских, областных мероприятий на территории Болотнинского района Новосибирской области | 10% |
|  | - да | 0% |
| 3. | - нет |  |
|  | Соблюдение служебной этики | 10% |
|  | - да | 0% |
| 4. | - нет |  |
|  | Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | 30% |
|  | - да | 0% |
| 5. | - нет |  |
|  | 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 | 5% |
|  | - да | 0% |
| 6. | - нет |  |
|  | Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме | 5% |
|  | - да | 0% |
| 7. | - нет |  |
|  | Отсутствие производственного травматизма | 5% |
|  | - да | 0% |
| 8. | - нет |  |
|  | Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения | 5% |
|  | - да | 0% |
| 9. | - нет |  |
|  | Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов администрации Болотнинского района Новосибирской области и минкультуры НСО | 5% |
|  | - да | 0% |
| 10. | - нет |  |
|  | Наличие филиалов, структурных подразделений | 5% |
|  | - да | 0% |
| 11. | - нет |  |
|  | **ИТОГО:** | 5% |
|  | **- учреждения культурно-досугового типа** | 0% |
|  |  |  |
|  |  | **до 185%** |

Приложение № 2

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

##### **Таблица 2**

##### **Рекомендуемые качественные показатели, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений (для административно-управленческого персонала, специалистов и других работников)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Должности | Качественные показатели деятельности учреждения1 | Примечание |
| Учреждения клубного типа:дворцы (дома) культуры, сельские клубы | Специалист по методике клубной работы | 1. Количество обследований, проведенных в целях изучения спроса населения на культурно-досуговые услуги (по плану/фактически).  2. Количество культурно-досуговых учреждений, обслуживаемых соответствующим специалистом (по плану/фактически).  3. Количество методических рекомендаций, направленных в учреждения культурно-досугового типа (по плану/фактически). 4. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  5. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Руководители клубных формирований и другие специалисты, ведущие работу с постоянным контингентом (режиссер любительского театра (студии), балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца,  хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии), руководитель кружка и др.) | 1. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей, в том числе на платной основе (по плану/фактически).  2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей - детей, в том числе на платной основе (по плану/фактически).  4. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов).  5. Количество членов соответствующих клубных формирований, участвовавших в международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек). |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки и другие специалисты | 1. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  2. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  3. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). |
| Прочие специалисты | 1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников.  2. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий.  3. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния. |

***Примечания и сокращения:***

1. - Перечень качественных показателей для премирования работников является примерным, может быть дополнен и конкретизирован.

Приложение 3

**Показатели и порядок отнесения учреждений культуры**

**и учреждений образования в сфере культуры**

**к группам по оплате труда руководителей**

**1.​ Общие положения**

1.1. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и учреждений образования в сфере культуры к группам по оплате труда руководителей разработаны для установления размеров оплаты труда.

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

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

**по оплате труда руководителей**

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 учредителем в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

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

2.5. Глава администрации Дивинского сельсовета:

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

-  может 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;

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

2.7. Решение об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляются распоряжением главы администрации Дивинского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области.

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

**руководителей учреждений культуры**

3.1. К муниципальным учреждениям культуры относятся:

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

3.2. Показатели, характеризующие деятельность учреждений культуры клубного типа:

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

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

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

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

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

3.2.4. К концертам относятся:

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

К концертам на стационаре относятся концерты, проводимые в собственных или постоянно арендованных залах (площадках).

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

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

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

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

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

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

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