**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ОСИНОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КУЙБЫШЕВСКОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**п. Кондусла**

**12.03.2021г. № 9**

**О внесении изменений в постановление администрации Осиновского сельсовета от 27.06.2019г. № 39/1 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.»**

 В соответствии с постановлением администрации Куйбышевского района от 20.06.2019 № 505 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», и дополнительным соглашением № 2 к отраслевому соглашению в сфере культуры Куйбышевского района на 2020-2023 годы, администрация Осиновского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1.Утвердить прилагаемые:

1.1 Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры и образования в сфере культуры (приложение № 1);

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 марта 2021 года.

Глава Осиновского сельсовета

Куйбышевского района

Новосибирской области В.В.Филиппов

Приложение № 1

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование должности и требования к квалификации** | **Должностной оклад, рублей** |
| 1 | *Руководитель (директор) учреждения–* высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет:I группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителейIII группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей  |   19540,0015290,0014160,0013220,00 |
| 2 | **Методист клубного учреждения, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций****Ведущий методист**  - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет.I категории  - высшее профессиональное  образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста II категории не менее 2 лет.II категории  -  высшее профессиональное  образование(культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года.без категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в культурно - просветительных организациях не менее 3 лет |  12250,00**11700,00**11150,0010700,00 |
| 3 | **Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций** - высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 5 лет.в секторе культурно-просветительных учреждений и организаций, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; центровв секторе культурно-просветительных учреждений и организаций, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей; центров автономных округовв секторе культурно-просветительных учреждений и организаций, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; центров автономных округовв секторе культурно-просветительных учреждений и организаций, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; центров автономных округов | **14350,00**13500,0012500,0011800,00 |
| 4 | **Культорганизатор**I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое)  и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое)  и стаж работы в должности культорганизатора II категории не менее 3 лет.II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое)  и стаж работы в должности культорганизатора  не менее 2 лет.Без категории - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы. |  10200,009800,00**9500,00** |
| 5 | **Главный бухгалтер –** высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего бухгалтера не менее 5 лет.Отнесенных к I группе по оплате труда руководителей учреждения | 16600,00 |
| Отнесенных к II группе по оплате труда руководителей | 13130,00 |
| Отнесенных к III группе по оплате труда руководителей | 12300,00 |
| Отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей | 11940,00 |
| 6 | **Уборщик служебных помещений** 1 разряда *- у*борка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Подметание и мытье площадки перед входом в подъезд. Мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта. Сбор и перемещение мусора в установленное место. Чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала | 6770,00 |
| 7 |  **Уборщик территорий** *1 разряда* - *п*одметание проезжей части дорог и тротуаров улиц, очистка их от снега и льда, посыпка песком. Рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды. Очистка от снега и льда пожарных колодцев для свободного доступа к ним. Поливка мостовых, тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов. Периодическая промывка и дезинфекция уличных урн, очистка их от мусора. Наблюдение за санитарным состоянием обслуживаемой территории | 6770,00 |

 **АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ОСИНОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КУЙБЫШЕВСКОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**п. Кондусла**

**27.06.2019г. 39/1**

**Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.**

 В соответствии с постановлением администрации Куйбышевского района от 20.06.2019 № 505 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», и дополнительным соглашением № 4 к отраслевому соглашению в сфере культуры Куйбышевского района на 2018-2021 годы, администрация Осиновского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1.Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

1.2.Размеры должностных окладов по должностям руководителей учреждений,»главный бухгалтер»,»главный инженер»;

1.3.Размерыдолжностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.

1. Признать утратившим силу постановление администрации Осиновского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области от 04.05.2016г. № 19/1 «Об утверждении Положения об оплате труда МКУК Кондуслинский КДЦ».
2. Признать утратившим силу постановление администрации Осиновского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области от02.07.2018г. № 20/1 «О внесении изменений в постановление № 19/1 от 04.05.2016г.»
3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2019 года.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Осиновского сельсовета

Куйбышевского района

Новосибирской области В.В.Филиппов

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Представитель работников директор МКУК КДЦ

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П. Михеева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.И. Сильванович

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

муниципального казенного

учреждения культуры

«Кондуслинский культурно – досуговый центр»

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда регулирует условия оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «Кондуслинский культурно-досуговый центр» Куйбышевского района Новосибирской области (далее – Учреждение).

2. Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Осиновского сельсовета №30 от 17.10.2018 г. «Об установлении систем 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 МКУК «Кондуслинский КДЦ» Куйбышевского района Новосибирской области», Отраслевым соглашением в сфере культуры Куйбышевского района Новосибирской области на 2018–2021 годы и применяется при определении размера оплаты труда работников Учреждения.

3. Положение об оплате труда предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах базового фонда оплаты труда.

 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

4. Настоящее Положение об оплате труда является основой для разработки руководителями учреждений системы оплаты труда работников Учреждения.

5. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителя, главного бухгалтера и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения. Оплата труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения и согласовываются с администрацией Осиновского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области.

6. 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 Учреждения с указанием их численности.

7. Наименования должностей и профессий работников Учреждения 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 положениям профессиональных стандартов.

8. 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.

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

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.

11. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя и главного бухгалтера, включает:

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

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты по районному коэффициенту.

12. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

**II. Порядок установления должностных окладов**

13. 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 на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

14. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по должностям и профессиям, являющимся специфическими для Учреждения, устанавливаются в соответствии с ***Приложением №8*** к Положению об оплате труда работников Учреждения.

15. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по должностям и профессиям, являющимися специфическими для соответствующей отрасли, должны быть сопоставимы с размерами должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих с трудовыми функциями такого же уровня сложности, а также со схожими требованиями к образованию, обучению и опыту практической работы.

16. По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

17. Высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, устанавливаются повышенные оклады. Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, устанавливается отраслевым соглашением или положением об оплате труда работников учреждения с учетом отраслевых особенностей с указанием условий, при которых работа по этой профессии становится важной и ответственной. Высококвалифицированным является рабочий, выполняющий работы, отнесенные Единым тарифно-квалификационным справочником к 4 - 8 разрядам, если этот разряд является высшим для данной профессии.

**III. Условия оплаты труда руководителя**

**и главного бухгалтера Учреждения**

18. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера

19. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Осиновского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области и руководителем Учреждения.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»](http://docs.cntd.ru/document/499014409).

20. Условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и главным бухгалтером.

21. Размеры должностных окладов руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение.

22. 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.

23. Выполнение руководителем Учреждения дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя Учреждения принимаются главой Осиновского сельсовета.

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

25. Качественные показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с ***Таблицей 1*** и должны характеризовать основную деятельность учреждения, выполнение плана и основных задач, для решения которых создано учреждение, результаты финансово-экономической деятельности, эффективность кадровой политики, соблюдение исполнительской дисциплины.

26. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю Учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений и устанавливаются распоряжением главы Осиновского сельсовета.

27. Премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением главы Осиновского сельсовета, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет глава Осиновского сельсовета.

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

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

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

3) наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда по Российской Федерации, с учетом начисленного на него районного коэффициента в Новосибирской области;

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

5) не достижения установленных [Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»](http://docs.cntd.ru/document/902345103), [от 01.06.2012 N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»](http://docs.cntd.ru/document/902349880), [от 28.12.2012 N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»](http://docs.cntd.ru/document/902389497) целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

29. Администрация Осиновского сельсовета, вправе установить дополнительные случаи не начисления руководителю Учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода с учетом отраслевых особенностей.

30. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением главы Осиновского сельсовета, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю Учреждения определяет глава Осиновского сельсовета.

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

32. Надбавки за почетные звания устанавливаются работникам учреждения в размерах и на условиях, установленных в отраслевом соглашении в сфере культуры Куйбышевского района на 2018 – 2021 годы.

33. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором.

**IV. Виды выплат компенсационного характера**

34. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

* **работу в ночное время** (устанавливаются доплаты в размере до 40% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время, ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра);
* **совмещение профессий (должностей)**, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы);
* **работу в выходные и нерабочие праздничные дни** (работа оплачивается не менее чем в двойном размере, по желанию работника, работавшего в 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);
* **сверхурочную работу** (конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором);
* **работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством, фиксируются в коллективном договоре. Списки работников, которым устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласовываются работодателем с представителем трудового коллектива.

**V. Виды выплат стимулирующего характера**

В целях поощрения качественной и эффективной работы в учреждениях культуры устанавливаются различные стимулирующие выплаты.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения

35.К выплатам стимулирующего характера относится ежемесячная надбавка за качественные показатели деятельности Учреждения:

Качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения

таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Качественные показатели деятельности Учреждения** | **Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)** |
| 1. | Выполнение Учреждением плана мероприятий (основных показателей характеризующих объем, состав и качество предоставляемых услуг, (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.) | 150% |
| 2. | Выполнение плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Куйбышевского района» (далее – «дорожная карта»), в том числе | 45% |
| 2.1. | Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения  |  |
|   |  - да | 15% |
|  |  - нет | 0% |
| 2.2. | Обеспечение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения с учетом достигнутых показателей |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 2.3. | Выполнение основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 2.4. | Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 3. | Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 4. | 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%  |
| 5. | Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 6. | Отсутствие производственного травматизма |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 7. | Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 8. | Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов начальника или заданий и запросов должностных лиц Управления культуры, спорта, молодежной политики и туризма администрации Куйбышевского района, данных по поручению начальника |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
|  | **ИТОГО:** | до 280% |

Таблица 2

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Должности | Качественные показатели деятельности учреждения2 | Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада |
| ***Учреждения клубного типа:******дворцы (дома) культуры.*** | Методист |  1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников.2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).3. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период. 4. Количество обследований, проведенных в целях изучения спроса населения на культурно-досуговые услуги (по плану/фактически).5.Количество проведенных семинаров для специалистов клубно-досуговых учрежденийИТОГО | 130%120 %100 %85%65%до 500 |
|  | Культорганизатор | 1. Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (по плану/фактически).2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).3. Количество подготовленных программ мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/фактически).4. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.5. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов).ИТОГО  | 130%120%90%80%80%до 500% |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО. 2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности. 4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.5. Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств, своевременный учет и исполнение договорных обязательствИТОГО  | 120%130%95%100%55%до 500% |
| Рабочие (уборщик территорий, уборщик служебных помещений) | 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.4.Высокая организация уборки территории5. Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов ИТОГО | 120%100%100%90%90%до 500% |
| Зав. сектором ДК  | 1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников.2. Участие в районных, областных конкурсах, фестивалях, смотрах3. Творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских и обучающих мероприятий 4. Обеспечение хозяйственной деятельности (отопление, освещение, организация и контроль текущего, капитального ремонта, соблюдение противопожарной и антитеррористической безопасности)5. Удельный вес населения, участвующего в проводимых мероприятиях и работе клубных формированийИТОГО | 130%100%120%90%60%До 500% |
| Машинист( кочегар) котельной |  1.Своевременное и качественное выполнение всего комплекса работ в соответствии с установленными характеристиками.2. Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснобжения, канализации и водостоков Учреждения.3. Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий.4. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов5. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию.ИТОГО  | 120%  130%100%75%  75%до 500% |

36.Работникам Учреждения может быть установлена надбавка за продолжительность непрерывной работы.

Размер ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Рекомендуемые размеры выплаты  |
| от 3 до 5 лет | 5 % должностного оклада |
| от 5 лет до 10 лет | 7 % должностного оклада |
| от 10 до 20 летот 20 лет и более  | 10% должностного оклада12% должностного оклада  |
|   |   |

37.В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включаются периоды непрерывной работы в учреждениях культуры или работникам, принятым переводом.

 Основным документом, подтверждающим стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается с месяца возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

38. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, в пределах фонда оплаты труда.

39. При определении стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представителя трудового коллектива.

40. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя учреждения.

41. 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.

**VI. Премирование**

42. При наличии денежных средств, выделяемых на стимулирование, работникам выплачиваются премии:

- по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год) при условии выполнения ими качественных показателей трудовой деятельности - до 300% к окладу;

 - за успешное выступление на районных, зональных, областных, региональных фестивалях, смотрах, конкурсах – до 300% к окладу;

 - за особые достижения – до 200% к окладу;

 43. Конкретный размер премии для каждого работника определяется на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения и оформляется приказом.

44. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Условия | МБУК КДЦ | Сельские КДЦ |
| 1. | Количество:- клубных формирований - досуговых объектов | за одно клубное формирование, действующее:- в течение года- в течение 6 мес.- 3 и менее мес.за каждый объект |  5 2 1 - | 1053- |
| 2. | Количество культурно-досуговых (культурно-просветительных) мероприятий на одного творческого работника  | за каждое мероприятие | 1 | 1 |
| 3. | Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»  | за каждый коллектив | 15  | 15 |
| 4. | Количество концертов (программ) | за каждый концерт | 3  | 3 |
| 5. | Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года  | за каждый вид платных услуг | 3  | 3 |
| 6. | Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:* - российских, межрегиональных
* - областных, зональных
* - районных, городских
 | - | 5 43 | 1086 |
| 7. | Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка | на одного работника кружка | 5  | 5 |
| 8. | Наличие доходов от платной и иной приносящей доход деятельности (на усмотрение учредителя)  | за каждую 10,0 тыс. руб. за каждые 1,0 тыс. руб. за каждые 3,0 тыс. руб. | До 20 | До 20 |
| 9. | Привлечение дополнительных целевых средств (грантов, спонсорских средств) |  | До 20 | До 20 |
| 10. |  Проведение работы, связанной с сохранением и возрождением традиционной народной культуры  | - | 10  | 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 | 5 |

 Группы по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Тип (вид) образовательного 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, досуговые объекты- передвижныеклубные учреждения, районные методические центры, прочие учреждения культуры | 401 и более501 и более | 300-400400-500 | 200-300300-400 | 100-200200-300 | до 100до 200 |

**VII. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждения**

45. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) устанавливается на основании Отраслевого соглашения в сфере культуры Куйбышевского района на 2018 – 2021 годы, в соответствии с группами по оплате труда руководителей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа, к которой отнесено учреждение по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения |
| I | 5 |
| II | 4 |
| III | 3 |
| IY | 2 |

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера Учреждения, 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, главного бухгалтера) устанавливается на основании Отраслевого соглашения в сфере культуры Куйбышевского района на 2018 – 2021 годы, в соответствии с группами по оплате труда руководителей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа, к которой отнесено учреждение по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения |
| I | 4 |
| II | 3 |
| III | 2 |
| IY | 1,5 |

47. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера).

 **VIII. Заключительные положения**

48. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

Приложение № 8

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование должности и требования к квалификации** | **Должностной оклад, рублей** |
| 1 | *Руководитель (директор) учреждения–* высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет:I группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителейIII группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей  |  19540,00руб15290,00руб14160,00руб.13220,00руб. |
| 2 | *Методист клубного учреждения,* I категории  - высшее профессиональное  образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста II категории не менее 2 лет. | 6779,61 |
| 3 | *Заведующий сектором дома культуры* высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет, в учреждениях отнесенных к 1 группе по оплате труда руководителей*2 группа по оплате труда руководителей*3группа по оплате труда руководителей4 группа по оплате труда руководителей | 8410-358093-267791-287096-71 |
| 4 | *Культорганизатор*  I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое)  и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое)  и стаж работы в должности культорганизатора II категории не менее 3 лет. | 5632-06 |
| 5 | *Главный бухгалтер* высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанностиI группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителейIII группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей  |  16600,00руб13130,00руб12300,00рую11940,00руб. |
| 6 | *Кочегар (машинист)котельной - обслуживание водогрейных и паровых котлов с суммарной теплопроизводительностью свыше 42 до 84 ГДж/ч . Обслуживание теплосетевых бойлерных установок или станций мятого пара. Наблюдение по контрольно – измерительным приборам за уровнем воды в котлах, давление и температурой пара, воды и отходящих газов. Регулирование работы котлов в соответствии с графиком работы потребления пара. Предупреждение и устранение неисправностей в работе оборудования.*   | 7110,00руб. |
| 9 | *Уборщик служебных помещений 1 разряда - у*борка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Подметание и мытье площадки перед входом в подъезд. Мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта. Сбор и перемещение мусора в установленное место. Чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала | 6770,00руб |
| 10 |  *Уборщик территорий 1 разряда* - *п*одметание проезжей части дорог и тротуаров улиц, очистка их от снега и льда, посыпка песком. Рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды. Очистка от снега и льда пожарных колодцев для свободного доступа к ним. Поливка мостовых, тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов. Периодическая промывка и дезинфекция уличных урн, очистка их от мусора. Наблюдение за санитарным состоянием обслуживаемой территории | 6770,00руб. |

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями по должностным окладам но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий , в порядке исключения, устанавливаются должностные оклады так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.