

# Положение об оплате труда работников МКУ КДО «Унисон» Новоярковского сельсовета Барабинского района

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – положение) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 272-п «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 государственных учреждений Новосибирской области», постановления администрации Барабинского района от 25.07.2018 г. № 810 «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 Барабинского района», Отраслевого соглашения между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников МКУ КДО «Унисон», включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителя, и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников МКУ КДО «Унисон» устанавливается Положением об оплате труда работников, являющимся приложением к коллективному договору, в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащим нормы трудового права.

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

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.

При этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:



при штатной численности до 25 штатных единиц - 0;  
при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

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:

№ п/п	Наименование должности
<b>Руководители</b>	
1.	<b>Руководитель (директор) учреждения</b> в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда
2.	<b>Художественный руководитель</b> в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей
3.	<b>Заведующий структурного подразделения по основной деятельности</b> в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей
<b>Специалисты</b>	
4.	<b>Методист</b>
5.	<b>Культурный организатор</b>
6.	<b>Руководитель кружка</b>
7.	<b>Библиотекарь</b>



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, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

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

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 учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) 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.

## 2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются по должностям и профессиям:

№№ п./п.	Наименование должности и требования к квалификации	Размер оклада, руб.
<b>Руководители</b>		
1.	<b>Руководитель (директор) учреждения</b> в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей – высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культура и искусства, техническое) и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет:	13220,00
2.	<b>Художественный руководитель</b> в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей - высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет или среднее	11800,00



	профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 5 лет.	
3.	<b>Заведующий структурного подразделения по основной деятельности</b> в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей - высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно - досуговых организациях не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно - досуговых организациях не менее 3 лет.	11800,00
<b>Специалисты</b>		
4.	<b>Методист клубного учреждения</b> - II категории — высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, экономическое) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года.	11150,00
	<b>Методист клубного учреждения</b> 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.	10700,00
5.	<b>Культурорганизатор</b> без категории - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы.	9500,00
6.	<b>Руководитель кружка</b> без категории – среднее профессиональное (культуры и искусства, педагогическое) образование без предъявления требований к стажу работы. <b>Руководитель кружка</b> II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка не менее 2 лет.	9500,00 9800,00
7.	<b>Библиотекарь</b> без категории - среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу	10700,00



	работы. <b>Библиотекарь II категории</b> - высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет.	11150,00
<b>Прочий персонал</b>		
8.	<b>Специалист в сфере закупок 5 уровень квалификации</b> - Среднее профессиональное образование. Дополнительное профессиональное образование - программы повышение квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок	9240,00
9.	<b>Уборщик служебных помещений</b> 1 квалификационный разряд	6770,00

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 приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

### 1. Виды выплат компенсационного характера.

1.1. Работникам учреждений, в том числе руководителю, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

#### 1) 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.

#### 2) 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3) 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.

**4) Доплата за работу в сельской местности.**

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

**5) Доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:**

Перечень доплат за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников

№	Название доплат	Размер доплат	Вид 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 работу, требующую 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	10% должностного оклада	Руководители и специалисты творческих коллективов, объединений



(образцовый) самодеятельный коллектив -народная самодеятельная студия -заслуженный коллектив народного творчества -лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля) -лауреат межрегионального, регионального (областного) конкурса (фестиваля)		
---	--	--

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.

## 2. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений, в том числе руководителям, 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 учреждений 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.

**Качественные показатели деятельности учреждения (для специалистов и других работников).**

Должности	Качественные показатели деятельности учреждения (основание для премирования)	Размер стимулирующих выплат, %
Заведующий структурного подразделения по основной деятельности	1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием на оказание государственных услуг.	до 40%
	2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями.	до 40 %
	3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.	до 30 %
	4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.	до 30 %
	5. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи	до 40 %



	и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) ВСЕГО:	<b>не более 180 %</b>
Художественный руководитель	1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным муниципальным заданием на оказание государственных услуг.	до 40%
	2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями.	до 40 %
	3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.	до 30 %
	4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.	до 30 %
	5. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) ВСЕГО:	до 40 % <b>не более 180 %</b>



Культурорганизатор	<p>1. Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (по плану/фактически).</p> <p>2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).</p> <p>3. Количество подготовленных программ мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/фактически).</p> <p>4. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.</p> <p>5. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов).</p> <p>ВСЕГО</p>	<p>до 40 %</p> <p>до 40 %</p> <p>до 50 %</p> <p>до 50 %</p> <p>до 50 %</p> <p>не более 230 %</p>
Руководитель кружка	<p>1. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей (по плану/фактически).</p> <p>2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).</p> <p>3. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей - детей (по плану/фактически).</p> <p>4. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов).</p> <p>5. Количество членов соответствующих клубных формирований, участвовавших в международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек).</p> <p>6. Участие клубных формирований</p>	<p>до 40%</p> <p>до 40 %</p> <p>до 30 %</p> <p>до 30 %</p> <p>до 30 %</p>



	(коллективов художественной самодеятельности) в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях, районного, регионального, всероссийского, международного уровнях.	до 30 %
	7. Количество организованных культурно-массовых мероприятий <b>ВСЕГО</b>	до 30 % <b>не более 230 %</b>
Методист клубного учреждения	1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников.	до 50%
	2. Количество методических рекомендаций, направленных в филиалы учреждения культурно – досугового типа (по плану/фактически).	до 40%
	3. Количество (доля) культурно – досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).	до 40%
	4. Высокий уровень подготовки и проведения культурно – досуговых мероприятий.	до 40 %
	5. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.	до 30%
	6. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создание новых форм досуга населения;</li> <li>• работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения.</li> </ul>	до 15 % до 15 %
<b>ВСЕГО:</b>	<b>не более 230 %</b>	
Библиотекари	1. Количество (доля) зарегистрированных пользователей, приходящихся на одного библиотекаря в учреждении: по плану (норме)/фактически.	до 50 %
	2. Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от поступивших обращений в	до 40 %



	<p>целом (выявленная на основе анкетирования, опросов).</p> <p>3. Выполнение показателей по количеству посещений и книговыдачи в год (по плану/фактически).</p> <p>4. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских и обучающих мероприятий (доля удовлетворенных пользователей, выявленная на основе анкетирования).</p> <p>5. Уровень профессионального мастерства</p> <p>6. Содействие достижению общих результатов деятельности структурного подразделения, в котором работник непосредственно работает</p> <p><b>ВСЕГО:</b></p>	<p>до 40 %</p> <p>до 40 %</p> <p>до 30 %</p> <p>до 30 %</p> <p><b>не более 230 %</b></p>
<p>Специалист в сфере закупок</p>	<p>1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.</p> <p>2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.</p> <p>3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.</p> <p>4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.</p> <p><b>ВСЕГО</b></p>	<p>до 40 %</p> <p>до 30 %</p> <p>до 40%</p> <p>до 40 %</p> <p><b>не более 150%</b></p>
<p>Уборщица служебных помещений</p>	<p>1. Своевременная и качественная уборка помещений.</p> <p>2. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.</p> <p>3. Регулярные генеральные уборки помещений, предназначенные для кружковой работы.</p> <p>4. Участие в текущем ремонте учреждения.</p> <p><b>ВСЕГО:</b></p>	<p>10 %</p> <p>15%</p> <p>10%</p> <p>15 %</p> <p><b>не более 50 %</b></p>



## **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», «Заслуженный работник образования Новосибирской области», «Заслуженный работник здравоохранения Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада;

- «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации» – 15% должностного оклада;

- «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» – 20% 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.

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 Новоярковского сельсовета Барабинского района Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением.

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 в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

5.3. Оплата труда руководителя осуществляется по IV группе оплаты труда руководителей. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

5.4. Выполнение руководителем учреждения дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.



Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя учреждения принимаются администрацией Новоярковского сельсовета Барабинского 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 деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения**

Наименование должности	Перечень показателей и критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, %
Директор	1. Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения - да - нет	100 % 0 %
	2. 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 - нет	35 % 0%
	3. Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения - да - нет	10 % 0%
	4. Обеспечение выполнения целевых показателей посещений культурных мероприятий, установленных приказом министерства культуры Новосибирской области от 27.11.2020 № 344 во исполнение	



	Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»	
	- да	30 %
	- нет	0%
	5. Участие Учреждения в социально-значимых (общественных, творческих, образовательных, научных) проектах, программах, фестивалях, грантах, акциях и других мероприятиях	
	- всероссийского и международного уровней	15%
	- межрегионального уровня	10 %
	- областного уровня	5 %
	- нет	0%
	6. Отсутствие документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности	
	- да	10 %
	- нет	0%
	7. Наличие у Учреждения филиала	
	- да	20 %
	- нет	0%
	<b>ИТОГО:</b>	<b>не более 220 %</b>

5.6. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в администрации Новоярковского сельсовета Барабинского района Новосибирской области не реже одного раза в квартал и устанавливаются распоряжением администрации Новоярковского сельсовета Барабинского района Новосибирской области.

5.7. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Новоярковского сельсовета Барабинского района Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава администрации Новоярковского сельсовета Барабинского района Новосибирской области с учетом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты деятельности учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.



Премия по итогам календарного периода выплачивается руководителю учреждения, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент издания приказа об установлении премии.

5.8. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Новоярковского сельсовета Барабинского района в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава администрации Новоярковского сельсовета Барабинского района Новосибирской области.

5.9. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

5.10. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за ученое звание, за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в положении.

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

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

- 1) нарушения 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.

**6. Предельный уровень соотношений среднемесячной  
заработной платы руководителя  
и среднемесячной  
заработной платы работников учреждения**



6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.5 настоящего положения:

Группа по оплате труда руководителя	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 и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя).

6.3. 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.

## 7. Заключительные положения

7.1. 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".