**АДМИНИСТРАЦИЯ РЕШЕТОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КОЧКОВСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**от 18.08.2017 №** 87

**Об утверждении положения по оплате и стимулировании труда директора муниципального казенного учреждения культуры**

**«Решетовское социально-культурное объединение»**

В целях совершенствования системы оплаты труда директора муниципального казенного учреждения культуры  «Решетовского СКО», направленной на повышение качества предоставляемых услуг ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение по оплате и стимулировании труда директора муниципального казенного учреждения культуры  «Решетовское СКО» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Директору МКУК «Решетовское СКО» Тихоновскому Владимиру Владимировичу, на основе данного положения, разработать положение по оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Решетовское СКО».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. Главы Решетовского сельсовета  А.Н. Бурцев

Приложение

к постановлению администрации Решетовского

сельсовета Кочковского района Новосибирской

области от 18.08.2017 № 87

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ПО ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА**

**директора муниципального казённого учреждения культуры**

«Решетовское социально – культурное объединение»

**Содержание**

1. Общие положения

2. Размер должностного оклада директора учреждения.

3. Перечень и размеры компенсационных выплат.

4. Перечень и размеры стимулирующих выплат.

5. Заключительные положения.

Приложения

№ 1 «Размеры должностных окладов служащих (специалистов) и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры»

№ 2 **Качественные показатели деятельности, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера** руководителя  **Учреждения.**

**№ 3** Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя.

№ 4 «Форма отчета о выполнении качественных показателей деятельности руководителя Учреждения»

**I Общие положения**

1.1. Настоящее положение по оплате и стимулировании труда (далее Положение) директора муниципального казённого учреждения культуры «Решетовское социально – культурное объединение» администрации Решетовского сельсовета Кочковского района Новосибирской области (далее Учреждения) разработано в целях регулирования условий оплаты и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.2. Правовым основанием разработки Положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (абз. 5 подп. «а» п. 1 о доведении к 2018 году средней зарплаты работников учреждений культуры до средней зарплаты в соответствующем регионе), Постановление Правительства Новосибирской области от 17 сентября 2012 г N 429-п "О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников государственных учреждений культуры Новосибирской области", Приказ Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области от 31.05.2013 №321 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Постановление Главы Кочковского района от 09.07 2013 N 352-па «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Кочковского района», Отраслевое тарифное соглашение между отделом культуры, спорта и молодёжной политики администрации Кочковского района Новосибирской области и районным комитетом профсоюза работников культуры на 2016-2019 годы, коллективный договор Учреждения.

1.3. Положение предусматривает условия оплаты труда директора Учреждения на основе должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.4. Условия оплаты и стимулирования труда закрепляются трудовым договором (эффективным контрактом), заключённым между учредителем и руководителем Учреждения исходя из условий труда, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения.

1.5. Положение является основой для разработки директором Учреждения положения по оплате и стимулировании труда работников Учреждения.

II Размер должностного оклада.

2.1. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается учредителем, с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение.

Порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается Учредителем (приложение № 3).

2.3 Директору и главному бухгалтеру Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в Учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области и Кочковского района, настоящим Положением.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовом договоре (эффективном контракте).

2.4. Среднемесячная начисленная заработная плата директора Учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников Учреждения более чем в 3 раза.

В расчет среднемесячной заработной платы работников Учреждения не включается заработная плата директора и главного бухгалтера Учреждения.

2.5. При неполном выполнении качественных показателей эффективности деятельности Учреждения, стимулирующие выплаты директору Учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с распоряжением учредителя.

2.6. Выплаты стимулирующего характера директору за качественные показатели деятельности Учреждения не начисляются в случаях:

а) – некачественное выполнение установленного по должности объема работ и целевых (нормативных) показателей деятельности Учреждения;

б) – не обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме;

в) – не обеспечения 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;

г) – травматизм участников и посетителей во время проведения мероприятий, занятий, репетиций;

д) – не обеспечения месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в Новосибирской области величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

е) – 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);

ж) – применение повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

2.7. Выполнение директором Учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

Решение о работе по совмещению в отношении директора Учреждения принимается учредителем.

2.8. Директору Учреждения в исключительных случаях разрешается совмещение должностей.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

III Перечень и размеры компенсационных выплат.

3.1. 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 (выполнение в пределах рабочего дня наряду со своей основной деятельностью дополнительной работы).

Размер доплаты устанавливается 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:

а) Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

б) 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. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором или трудовым договором;

5) Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 372 ТК РФ, фиксируется в коллективном договоре (Положении):

класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%;

[класс](#sub_4026) условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%;

[класс](#sub_4026) условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%;

[класс](#sub_4026) условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%;

[класс](#sub_4026) условий труда (опасный) 4 – не менее 12% ;

6) Доплата за работу в сельской местности специалистам учреждения – 25% должностного оклада.

3.2. Перечень, размер выплат компенсационного характера и порядок их установления определяется учредителем, в пределах средств, направляемых на оплату труда, не ниже установленных трудовым законодательством.

Размер и порядок компенсационных доплат отражается в трудовом договоре (эффективном контракте).

3.3. Решение об установлении выплат компенсационного характера директору Учреждения оформляется распоряжением учредителя.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу.

IV. Перечень и размеры стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) надбавка за почетное звание;

2) надбавка за качественные показатели деятельности Учреждения.

4.2. 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:

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

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

4.2.3. «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», – 10% должностного оклада.

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

4.3. Надбавки за качественные показатели деятельности включают выплаты стимулирующего характера:

а) за эффективность и качество выполняемых работ

(достижение целевых показателей (индикаторов) деятельности Учреждения, организационно-административная и финансово-хозяйственная деятельность, показатели развития учреждения);

б) за особый вклад в результативность деятельности Учреждения (единовременные премии).

4.3.1. Надбавки за качественные показатели деятельности директору Учреждения устанавливаются учредителем на основе таблицы 1 и 2 приложения № 2 к Положению, с их закреплением в коллективном договоре Учреждения и настоящем Положении.

4.3.2. Целевые показатели (индикаторы) и порядок определения размеров стимулирующих надбавок директору за качественные показатели деятельности Учреждения утверждаются Учредителем.

Оценка результатов деятельности директора Учреждения и определение ему размера стимулирующих выплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, за квартал-полугодие.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения утверждается распоряжением учредителя.

4.3.3. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, проработавшему неполный квартал-полугодие, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.3.4. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения при (внутреннем) совмещении профессий (должностей) производятся только по основной работе (должности).

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

4.3.6. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения сформирован в размере 110 % от фонда оплаты труда Учреждения.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Учреждением самостоятельно (Постановление Губернатора от 24.08.2011 № 217).

4.3.7. В случае, если объем стимулирующих выплат Учреждения превышает лимит финансового обеспечения на эти цели, производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле Ку = (Фот - Фгв) / Фсв.

Ку - поправочный коэффициент

Фот- месячный фонд оплаты труда

Фгв- месячный фонд гарантированных выплат (выплаты по окладам и компенсационным выплатам)

Фсв- месячный фонд выплат стимулирующего характера

4.3.8. При неполном выполнении качественных показателей эффективности деятельности Учреждения, стимулирующие выплаты директору Учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с распоряжением учредителя.

4.3.9. Выплаты стимулирующего характера директору за качественные показатели деятельности Учреждения не начисляются в случаях:

а) – некачественное выполнение установленного по должности объема работ и целевых (нормативных) показателей деятельности Учреждения;

б) – не обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме;

в) – не обеспечения 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;

г) – травматизм участников и посетителей во время проведения мероприятий, занятий, репетиций;

д) – не обеспечения месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в Новосибирской области величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

е) – 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);

ж) – применение повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

4.4. Директору Учреждения, на основании решения учредителя, может быть установлена премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год, устанавливается в зависимости от результатов показателей эффективности деятельности Учреждения и личного вклада директора.

Максимальный размер премии по итогам работы за год составляет до 100% должностного оклада.

Конкретный размер премии устанавливается распоряжением учредителя.

4.5. Директору Учреждения, на основании решения учредителя, может быть установлена премия за выполнение важных, особо важных заданий, поручений учредителя.

Степень важности выполняемых заданий, поручений определяется учредителем.

Максимальный размер премии за выполнение важных, особо важных заданий, поручений составляет до 200% должностного оклада.

Конкретный размер премии устанавливается распоряжением учредителя.

V Заключительные положения.

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

5.2. Премии выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 1

к Положению по оплате

и стимулировании труда

руководителей учреждения

Размеры должностных окладов служащих (специалистов) и окладов по профессиям

рабочих, специфические для учреждений культуры и образования в сфере культуры

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, рублей |
| 1. | Руководители учреждений |  |
| 1.1. | Руководитель (директор) учреждения*–* высшее профессиональное образование(экономическое, юридическое, культура и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет: |  |
|  | I группы по оплате труда руководителей | 15627,85 |
|  | II группы по оплате труда руководителей | 12230,49 |
|  | III группы по оплате труда руководителей | 11324,53 |
|  | IV группы по оплате труда руководителей | 10569,56 |

Приложение № 2

к Положению по оплате

и стимулировании труда

руководителей учреждения

Таблица 1

**Показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат**

**стимулирующего характера руководителю Учреждения.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки | Условия | | Размер  стиму  лирую  щих выплат % от оклада |
| Целевые показатели эффективности  и качества труда | Оценка результатив  ности |
| Директор  Качественное выполнение муниципального (планового) задания, плана мероприятий («дорожной карты»), при отсутствии фактов нарушения норм трудового законодательства,  правил технической и противопожарной безопасности,  требований антитеррористической защищенности. | | | |
| Основная деятельность до 60%: | | | |
| Эффектив  ность и качество выполняе  мых работ | 1. Достижение целевых показателей, характеризующих результаты деятельности учреждения (по плану/фактически): | | |
| 1.1. Число культурно-массовых мероприятий (всего); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.2. Количество участников культурно-массовых мероприятий (всего); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.3. Число мероприятий  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.4. Количество участников мероприятий  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.5. Число творческих мероприятий (концерты, спектакли, конкурсы, фестивали, олимпиады, театрализованные праздники и представления, выставки ДПИ и ИЗО, кино-фото творчества и др.); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.6. Количество участников творческих мероприятий; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.7. Доля детей до 18 лет, привлечённых к участию в творческих мероприятиях, из числа детей проживающих в поселении; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.8. Число информационно-просветительских мероприятий (тематические вечера, устные журналы, литературно-музыкальные гостиные, встречи, диспуты, беседы, кино-лектории и др.); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.9. Количество участников информационно-просветительских мероприятий; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.10. Число мероприятий на платной основе (дискотеки, вечера отдыха, молодёжные кафе, спектакли, концерты, театрализованные представления и др.); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.11. Количество участников мероприятий на платной основе; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.12. Число клубных формирований (всего); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.13. Количество участников клубных формирований (всего); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.14. Число клубных формирований  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.15. Количество участников клубных формирований  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.16. Число коллективов (групп) самодеятельного творчества (всего); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.17. Количество участников коллективов (групп) самодеятельного творчества (всего); | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.18. Число коллективов (групп) самодеятельного творчества  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.19. Количество участников коллективов (групп) самодеятельного творчества  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; | 100% и более  менее 100% | 2  0 |
| 1.20. Превышение объёма целевых показателей:  - по количеству участников культурно-массовых мероприятий;  - по количеству участников коллективов (групп) самодеятельного творчества. | 15% и более  10% и более  15% и более  10% и более | 5  3  5  3 |
| 2. Организационно-административная деятельность: | | |
| 2.1. 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  нет | 2  0 |
| 2.2. Своевременное предоставление официальной отчетности, запрашиваемой информации, исполнение распоряжений, поручений, заданий учредителя, обеспечение открытости и доступности информации об учреждении и предоставлении услуг на интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) и на сайте учреждения. | да  нет | 2  0 |
| 3. Финансово-хозяйственная деятельность : | | |
| 3.1. Дифференцированный размер заработной платы работников учреждения в зависимости от результатов деятельности, путем заключения эффективных контрактов; | да  нет | 2  0 |
| 3.2. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области. | да  нет | 2  0 |
| 4. Показатели развития учреждения: | | |
| 4.1. Реализация утвержденной долгосрочной программы развития учреждения, системы оценки эффективности деятельности, участие в реализации региональных и федеральных программ, социально-значимых проектов; | да  нет | 2  0 |
| 4.2. Мониторинг выполнения целевых (нормативных) показателей эффективности деятельности учреждения и соблюдения стандартов на предоставляемые услуги | да  нет | 2  0 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда: | | |
| 1. Неучастие учреждения в районных, областных конкурсах, олимпиадах, выставках, утверждённых муниципальной программой «Сохранение и развитие культуры Кочковского района на 2015-2017г.г.» и муниципальным (плановым) заданием. | да | 10 |
| 2. Обоснованные жалобы участников, посетителей, коллег о нарушении прав, нашедшие отражение в административных актах, нарушении «Кодекса профессиональной этики работников учреждений культуры» | да | 5 |
| 3. Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения | да | 5 |
| 4. Несвоевременная и необъективная информация (отчётность). | да | 5 |

|  |
| --- |
| Показатели отменяющие выплаты стимулирующего характера |
| 1. Некачественное выполнение установленного объёма целевых показателей эффективности деятельности учреждения. |
| 2. Травматизм участников (посетителей) во время репетиционных занятий, проведения мероприятий |
| 3. Невыполнение обоснованных приказов, поручений, распоряжений, заданий учредителя |
| 4. Применение повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания |

Таблица 2.

Единовременные выплаты (премии)\*.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки | Целевые показатели эффективности и качества труда | Оценка результатив  ности | Размер стиму  лирую щих выплат  % от оклада |
| Директор  При отсутствии фактов нарушения норм трудового законодательства, правил технической и противопожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности до 200% | | | |
| Особый вклад в результа  тивность  деятель  ности учрежде  ния | 1. Результативность выступлений творческих коллективов (исполнителей) в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, выставках (в зачёт берётся сумма лучших результатов по номинациям (жанрам) всех конкурсов за отчётный период) | | |
| 1.1. районные:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | да  -  -  -  - | 1  2  3  4 |
| 1.2. зональные:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | -  -  -  - | 3  4  5  6 |
| 1.3. областные:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | -  -  -  - | 3  6  8  10 |
| 1.4. всероссийские:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | -  -  -  - | 6  10  12  15 |
| 1.5. международные:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | -  -  -  - | 10  13  16  20 |
| 2. Результативность виртуального (интернет) участия клубов по интересам (членов клубов) в олимпиадах, выставках, конкурсах (в зачёт берётся сумма лучших результатов по номинациям всех конкурсов за отчётный период) | | |
| 2.1. областные:  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | да  -  -  - | 1  2  3 |
| 2.2. всероссийские:  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | -  -  - | 2  3  4 |
| 2.3. международные:  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | -  -  - | 3  4  5 |
| 3. Призовое место профессионального конкурса «Директор года»  районный:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени.  областной:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. | да  -  -  -  -  -  -  -  - | 15  25  35  50  50  65  80  100 |
| 4. Победа в областном конкурсе «Лучшие муниципальные учреждения культуры, находящиеся на территории сельских поселений НСО», призовое место в смотре-конкурсе, (рейтинге) культурно-досуговых учреждений района, области. | да | 50 |
| 5. Инициатива, самостоятельность, оперативность, творческий подход в обеспечении жизнедеятельности учреждения:  а) - качественное и своевременное выполнение ремонтных работ и работ по благоустройству территории;  б) - подготовка учреждения к работе в осенне-зимний период;  в)  - проведение мероприятий по гражданской обороне и устранению последствий аварий;  г) – организация работы по привлечению внебюджетных средств (более 10 т.руб.) | (оценка учредителя) | 50 |
| 6. Разработка и реализация социально-значимых проектов (грантов) по сохранению и развитию культуры. | личная разработка | 50 |
| 7. По итогам работы за год (увеличение результатов целевых показателей деятельности учреждения к уровню прошлого года) | (оценка учредителя) | до 100 |
| 8. Выполнение иных задач и особо важных заданий по поручению учредителя. | (оценка учредителя) | До 200 |

Примечание\*:

- премия устанавливается за выполнение одного из целевых показателей;

- оценка фестиваля на 50% ниже оценки конкурса;

- выступление коллектива (участника) за пределами региона увеличивает оценку результативности на 50%;

- диплом (дипломант, лауреат) без определения степени приравнивается к диплому 3-й степени.

Приложение № 3

к Положению по оплате

и стимулировании труда

руководителей учреждения

Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя.

I. Общие положения.

1.1. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей разработаны для установления размеров оплаты труда.

1.2. К основным относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность Работников, число творческих коллективов и количество участников, число культурно-массовых мероприятий и количество участников, другие показатели, характеризующие деятельность учреждения.

II. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей.

2.1. Отнесение Учреждения 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 вышестоящим органом управления (далее – орган управления) по подчиненности Учреждения 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 органом управления по подчиненности.

2.4. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.5. Орган местного самоуправления:

2.5.1. может отнести Учреждение, 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;

2.5.2. может уточнить, конкретизировать показатели деятельности Учреждения;

2.5.3. может отнести Учреждение, при котором созданы культурно-досуговые объединения (центры), на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

2.6. Учреждение представляет в орган управления документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы Учреждения.

2.7. Решение органа управления об отнесении Учреждения к группам по оплате труда руководителей оформляется распоряжением учредителя.

III. Показатели и группы по оплате труда руководителя Учреждения.

3.1. Показатели, характеризующие деятельность Учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Количество клубных формирований | за одно клубное формирование, действующее:  - в течение года  - в течение 6 мес | 5  2  -  -  1 |
| 2. | Количество культурно-досуговых (культурно-просветительских) мероприятий на одного творческого работника | за каждое мероприятие | 1 |
| 3. | Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый» | за каждый коллектив | 15 |
| 4. | Количество концертов (программ) | 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. | -  -  - | 5  4  3 |
| 7. | Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка | наполняемость кружка | 5 |
| 8. | Наличие доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности | за каждые 10,0 тыс.руб.  за каждую 10,0 тыс. руб.    за каждые 1,0 тыс. руб.  за каждые 3,0 тыс. руб. | До 20 |
| 9. | Привлечение дополнительных целевых средств (грантов, спонсорских средств) | - | 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 |
| 13. | Прочие показатели (учитываются по согласованию с учредителем) | - | 10 |

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

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

3.1.3. К творческим работникам относятся следующие специалисты, занятые культурно-просветительской 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.

3.1.4. 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).

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

3.1.6. К видам платных услуг, оказываемых населению относятся: входная плата на посещение массовых театрализованных праздников, концертов; пользование аттракционами больших и малых форм; пользование павильонами игровых автоматов и другими видами развлечений; посещение дискотек; игра на бильярде; обучение в кружках и на курсах; прокат театральных костюмов, реквизита, музыкальных инструментов и т.д.; пользование спортивными сооружениями, площадками; прочие услуги, оказываемые учреждением. Все платные кружки клубного учреждения относятся к одному виду платных услуг, оказываемых населению. Аналогично определяются другие виды платных услуг.

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

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

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

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

3.2.  Группы по оплате труда руководителя Учреждения

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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  (социально- культурные объединения) | 450 и более | 350-400 | 250-300 | 150-200 | до 100 |

Приложение № 4

к Положению по оплате

и стимулировании труда

руководителей учреждения

Форма отчета о выполнении качественных показателей деятельности

руководителя Учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Целевые показатели эффективности  и качества труда | По плану | По  факту | Оценка зезуль  татив  ности | Размер  стиму  лирую  щих выплат % от оклада |
| 1. Достижение целевых показателей, характеризующих результаты деятельности  учреждения | | | | |
| 1.1. Число культурно-массовых мероприятий (всего); |  |  | 2  0 |  |
| 1.2. Количество участников культурно-массовых мероприятий (всего); |  |  | 2  0 |  |
| 1.3. Число мероприятий  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; |  |  | 2  0 |  |
| 1.4. Количество участников мероприятий  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; |  |  | 2  0 |  |
| 1.5. Число творческих мероприятий (концерты, спектакли, конкурсы, фестивали, олимпиады, театрализованные праздники и представления, выставки ДПИ и ИЗО, кино-фото творчества); |  |  | 2  0 |  |
| 1.6. Количество участников творческих мероприятий; |  |  | 2  0 |  |
| 1.7. Доля детей до 18 лет, привлечённых к участию в творческих мероприятиях, из числа детей проживающих в поселении; |  |  | 2  0 |  |
| 1.8. Число информационно-просветительских  мероприятий (тематические вечера, устные журналы, литературно-музыкальные гостиные, встречи, диспуты, беседы, кино-лектории); |  |  | 2  0 |  |
| 1.9. Количество участников информационно-просветительских мероприятий; |  |  | 2  0 |  |
| 1.10. Число мероприятий на платной основе (дискотеки, вечера отдыха, молодёжные кафе, спектакли, концерты, театрализованные представления и др.); |  |  | 2  0 |  |
| 1.11. Количество участников мероприятий на платной основе; |  |  | 2  0 |  |
| 1.12. Число клубных формирований (всего); |  |  | 2  0 |  |
| 1.13. Количество участников клубных формирований (всего); |  |  | 2  0 |  |
| 1.14. Число клубных формирований  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; |  |  | 2  0 |  |
| 1.15. Количество участников клубных формирований  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; |  |  | 2  0 |  |
| 1.16. Число коллективов (групп) самодеятельного творчества (всего); |  |  | 2  0 |  |
| 1.17. Количество участников коллективов (групп) самодеятельного творчества (всего); |  |  | 2  0 |  |
| 1.18. Число коллективов (групп) самодеятельного творчества  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; |  |  | 2  0 |  |
| 1.19. Количество участников коллективов (групп) самодеятельного творчества  - для детей до 15 лет  - для молодёжи от 15 до 24 лет; |  |  | 2  0 |  |
| 1.20. Превышение объёма целевых показателей  - по количеству участников культурно-массовых мероприятий  - по количеству участников коллективов (групп) самодеятельного творчества. |  |  | 5  3  5  3 |  |
| 2. Организационно-административная деятельность: | | | | |
| 2.1. 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; |  |  | 2  0 |  |
| 2.2. Своевременное предоставление официальной отчетности, запрашиваемой информации, исполнение распоряжений, поручений, заданий учредителя, обеспечение открытости и доступности информации об учреждении и предоставлении услуг на интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) и на сайте учреждения. |  |  | 2  0 |  |
| 3. Финансово-хозяйственная деятельность : | | | | |
| 3.1. Дифференцированный размер заработной платы работников учреждения в зависимости от результатов деятельности, путем заключения эффективных контрактов; |  |  | 2  0 |  |
| 3.2. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и  Правительства Новосибирской области. |  |  | 2  0 |  |
| 4. Показатели развития учреждения: | | | | |
| 4.1. Реализация утвержденной долгосрочной программы развития учреждения, системы оценки эффективности деятельности, участие в реализации региональных и федеральных программ, социально-значимых проектов; |  |  | 2  0 |  |
| 4.2. Мониторинг выполнения целевых (нормативных) показателей эффективности деятельности учреждения и соблюдения стандартов на предоставляемые услуги |  |  | 2  0 |  |
| ИТОГО | | | до 60 |  |

Единовременные выплаты (премии)\*.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Целевые показатели эффективности и качества труда | По  факту | | Оценка  Резуль  татив  ности | Размер стиму  лирую щих выплат  % от оклада |
| 1. Результативность выступлений творческих коллективов (исполнителей) в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, выставках (в зачёт берётся сумма лучших результатов по номинациям (жанрам) всех конкурсов за отчётный период) | | | | |
| 1.1. районные:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 1  2  3  4 |  |
| 1.2. зональные:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 3  4  5  6 |  |
| 1.3. областные:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 3  6  8  10 |  |
| 1.4. всероссийские:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 6  10  12  15 |  |
| 1.5. международные:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 10  13  16  20 |  |
| 2. Результативность виртуального (интернет) участия клубов по интересам (членов клубов) в олимпиадах, выставках, конкурсах (в зачёт берётся сумма лучших результатов по номинациям всех конкурсов за отчётный период) | | | | |
| 2.1. областные:  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 1  2  3 |  |
| 2.2. всероссийские:  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 2  3  4 |  |
| 2.3. международные:  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 3  4  5 |  |
| 3. Призовое место профессионального конкурса «Директор года»  районный:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени.  областной:  диплом участника;  диплом 3-й степени;  диплом 2-й степени;  диплом 1-й степени. |  | | 15  25  35  50  50  65  80  100 |  |
| 4. Победа в областном конкурсе «Лучшие муниципальные учреждения культуры, находящиеся на территории сельских поселений НСО», призовое место в смотре-конкурсе, (рейтинге) культурно-досуговых учреждений района, области. | да | | 50 |  |
| 5. Инициатива, самостоятельность, оперативность, творческий подход в обеспечении жизнедеятельности учреждения:  а) - качественное и своевременное выполнение ремонтных работ и работ по благоустройству территории;  б) - подготовка учреждения к работе в осенне-зимний период;  в)  - проведение мероприятий по гражданской обороне и устранению последствий аварий;  г) – организация работы по привлечению внебюджетных средств (более 10 т.руб.) | (оценка учреди  теля) | | 50 |  |
| 6. Разработка и реализация социально-значимых проектов (грантов) по сохранению и развитию культуры. | личная разработка | | 50 |  |
| 7. По итогам работы за год (увеличение результатов целевых показателей деятельности учреждения к уровню прошлого года) | (оценка учреди  теля) | |  |  |
| 8. Выполнение иных задач и особо важных заданий по поручению учредителя. | (оценка учреди  теля) | |  |  |
| ИТОГО | | до 200 | |  |