

СОГЛАСОВАНО:

Глава администрации
Степногутовского сельсовета
Тогучинского района
Новосибирской области
_____ С.П.Гришин.

10.09.2022 г

Начальник управления культуры
и спорта администрации
Тогучинского района
_____ О.Г Миронова.

Председатель ПК

_____ Л.Ю Андреева

10.09.2022 г

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУК
«Степногутовский КДЦ»
Тогучинского района
Новосибирской области
_____ Л.Н.Зотова

10.09.2022 г

**Положение
об условиях оплаты труда руководителя
МКУК «Степногутовского КДЦ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует вопросы оплаты труда, руководителя муниципального казённого учреждения культуры «Степноутовский культурно-досуговый центр».

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, руководителей муниципальных казённых учреждений культуры.

1.3. Положение предусматривает принцип оплаты труда Руководителя на основе должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размер начисленной заработной платы руководителя с учетом всех надбавок, стимулирующая выплата и доплат не должен превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

2. РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1.Размер и условия оплаты труда, руководителю учреждения культуры МКУК «Степногутовский КДЦ» устанавливаются в порядке, установленном нормативными правовыми актами администрации Степногутовского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области.

2.2.Размер заработной платы руководителя устанавливается при заключении трудового договора в соответствии с установленными требованиями к

квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы Руководителя. Трудовой договор с Руководителем «Степногутовский КДЦ» заключает Глава администрации Степногутовского сельсовета Тогучинского района.

2.3. Заработная плата Руководителя состоит из:

* **Должностного оклада**

Таблица 1.

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	категория	Оклад, руб
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Директор КДЦ	I группа по оплате труда руководителей	21494,00

* **Компенсационных выплат** -доплаты и надбавки за особые условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

- **Стимулирующие выплаты**
- стимулирующие выплаты:
- надбавка за качество выполняемых работ:
- надбавка за выслугу лет
- повышающий(понижающий) коэффициент по занимаемой должности (по группе оплаты труда).

2.4. Группа по оплате труда Руководителя, согласовывается отделом культуры в зависимости от показателей деятельности, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд Руководителя и утверждается постановлением администрации Степногутовского сельсовета Тогучинского района. Должностной оклад на основании решения комиссии отдела культуры администрации Тогучинского района Новосибирской области по определению группы по оплате труда руководителей определяется до 15 января ежегодно и утверждается постановлением администрации Степногутовского сельсовета Тогучинского района.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1 Премии по итогам календарного периода (месяц,) руководителю устанавливаются распорядительным документом учредителя по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю определяет учредитель, 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.

4.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю устанавливаются распорядительным документом учредителя. Размер премии не ограничивается руководителю учреждения в пределах ФОТ.

4.3. Надбавки за продолжительность непрерывной работы Руководителю - устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в территориально-отраслевом тарифном соглашении от 30.03.2022 №64/22.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 5 раз, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.5 территориально-отраслевого тарифного соглашения:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников*, раз
1	5
2	4
3	3
4	2

4.6. Соотношение среднемесячной заработной платы Руководителя

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

4.7. Определение среднемесячной заработной платы руководителя и работников, 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.

4.8. Стимулирующая выплата – выплачивается в целях материальной заинтересованности в конечном результате работы проявления творческой инициативы направленной на совершенствование деятельности учреждения, оказания качественных услуг, согласно установленных качественных показателей деятельности Руководителя.

4.9. Порядок выплаты ежемесячных стимулирующих выплат руководителю определен в Положении №5 пункт 4.1 Стимулирующие выплаты руководителя

4.10. Руководителю устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы в отрасли культуры в следующих размерах:

-за непрерывный стаж	от 3 до 5 лет - 5% от 5 до 10 лет – 7 % от 10 до 20лет - 10% от 20 лет и более- 12 %
----------------------	---

4.11. Руководителю предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за ненормированный рабочий день - 3 календарных дней, в пределах фонда оплаты труда.

4.12. Выплаты стимулирующего характера Руководителю учреждения, устанавливаются по результатам деятельности учреждения на основании распоряжения Главы Степногутовского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области за календарный период года (ежемесячные, квартал, полугодие, год) на основании представленных учреждением отчетов о выполнении качественных показателей деятельности МКУК

«Степногутовский КДЦ» при наличии Фонда оплаты труда в процентном соотношении и абсолютном выражении. (Приложение №4)

Показатели и группы по оплате труда руководителя учреждения культуры.

Показатели, характеризующие деятельность учреждений культуры клубного типа - дома культуры, клубы, культурно - досуговые центры:

№ п/ п	Показатели	Условия	Количество баллов
			Мун. дома культуры и клубы, центры досуга, методические центры, культурно досуговые объединения
1.	Количество: - клубных формирований - досуговых объединений	за одно клубное формирование, действующее: - в течении года - в течении 6 мес. -3 и менее мес. за каждый объект	5(10) 2 (5) 1 (3)
2.	Количество культурно-досуговых (культурно-просветительных) мероприятий на одного творческого работника	за каждое мероприятие	1
3.	Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»	за каждый	15
4.	Количество концертов (программ)	за каждый концерт	3
5.	Количество видов платных услуг.	за каждый вид	

	Оказываемых населению в течение года	платных услуг	3
6.	Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах: - российских, межрегиональных - областных, зональных районных, городских		5 (10) 4 (8) 3 (6)
7.	Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка		5
8.	Наличие доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (на усмотрение учредителя)		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	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

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.

Приказ Министерства культуры РФ от 30 декабря 2015 г. № 3453 "Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики"

Нормы наполняемости участниками коллективов (рекомендационные)

Типы коллективов	Нормы наполняемости участниками коллективов в Учреждениях			
	На региональном уровне	На окружном и районном уровнях	На муниципальном городском уровне	На уровне сельских поселений
Художественно-творческие	15-45	16-25	16-20	10-16
Творческо-прикладные	15-30	18-20	12-18	8-12
Спортивно-оздоровительные	20-30	25-30	20-25	10-20
Культурно-просветительские	15-20	15-18	12-15	10-12
Технического творчества	15-25	15-20	12-15	10-12

К культурно –досуговым мероприятиям относятся:

театрализованные праздники и представления, спектакли, карнавалы, праздники села (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, игры (игротеки), дискотеки, кино-показы (при условии включения кинообслуживания в структуру учреждения).

К творческим работникам относятся:

специалисты, занятые культурно-просветительной деятельностью. Режиссер массовых мероприятий, культорганизатор, ведущий дискотеки, руководитель кружка, другие культпросвет работники.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях

трудового договора со сроком не менее года, в том числе по совместительству.

К концертам относятся:

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

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

К работникам кружков относятся: руководитель кружка (дирижер, балетмейстер, хормейстер и аккомпаниатор). Руководитель кружка, работающий на ставку заработной платы должен иметь не менее 3 группы участников.

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

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

Группы по оплате труда, руководителей учреждений культуры клубного типа:

№ п/ п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов				
		1	2	3	4	Вне группы
1.	Учреждения клубного типа:					
	- муниципальные дома культуры, клубы, центры культуры и досуга, культурно- досуговые	401 и более	300- 400	200- 300	100- 200	до 100
	объединения, досуговые объекты.	501 и более	400- 500	300- 400	200- 300	до 200
	- передвижные клубные					

	учреждения, районные методические центры, прочие учреждения культуры					
--	--	--	--	--	--	--

Стимулирующие выплаты руководителя МКУК «Степногутовский КДЦ»
 Качественные показатели для руководителя МКУК «Степногутовский КДЦ»

Критерии качества	% к должностному окладу	Период оценки и период выплат
1. За эффективность управленческой деятельности: 1.1. За высокое профессиональное мастерство (овладение профессиональными навыками по нескольким профессиям, применение их в работе)	20%	Ежемесячно
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения. 2.1. За выполнение целевых показателей в отчетный период. 2.2. За результативное участие клубных формирований в фестивалях, конкурсах, выставках и др. мероприятиях.	20% 20%	Ежемесячно
3. За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	30%	Ежемесячно
4. За личный вклад и участие в выполнении плановых заданий (ведение 2-х и более кружков, личное участие директора в мероприятиях в качестве ведущего (артиста) и др.	50 %	Ежемесячно
5. За информационную открытость Учреждения. (своевременное наполнение официального сайта Учреждения)	30%	Ежемесячно
6. Выполнение распоряжений Главы Степногутовского сельсовета	30%	Ежемесячно

7. Выполнение обязанностей не предусмотренных должностной инструкцией	20%	Ежемесячно
8. Выполнение обязанностей предусмотренных должностной инструкцией, но в больших объемах	10%	Ежемесячно
Итого до:	230%	

4.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главой по результатам деятельности учреждения за календарный период года (месяц, квартал, полугодие, год) на основании представленных учреждением отчетов о выполнении качественных показателей деятельности учреждения. За выполнение особо важного и сложного задания в сфере культуры Тогучинского района руководителю учреждения распоряжением главы могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в виде единовременных выплат в размере до двух должностных окладов (до 200%).

4.14. При не полном выполнении качественных показателей деятельности учреждения, стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с распоряжением главы.

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

- несвоевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;
- нарушений 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;
- не обеспечения ниже установленной региональным соглашением минимальной заработной платы в Новосибирской области работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности);
- не достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации от 12.09.2022 № 2826-03-41/30, от 04.10.2022 № 3034-03-41/30, со средней заработной платой в Новосибирской области;
- наличие за должности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в платежах в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации
- при наличии нерегулируемой задолженности по уплате налогов и страховых взносов во внебюджетные фонды, по платежам за поставленную продукцию и оказание услуг, по выплате заработной платы работникам до полного погашения задолженности;

- не достижения, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 « О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения;

- наличия действующего дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованных жалоб граждан на работу Учреждения.

5. Полномочия руководителя учреждения

Руководитель учреждения в пределах базового фонда оплаты труда:

5.1. Утверждает структуру и штатную численность МКУК «Степногутовский КДЦ» В должностных инструкциях устанавливаются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.

5.2. Определяет систему оплаты труда работников МКУК «Степногутовский КДЦ» включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения Профсоюза работников МКУК «Степногутовский КДЦ». При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение Профсоюза работников МКУК «Степногутовский КДЦ».

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. На должностной оклад и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент - 25%.

6.2. В соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, доплаты, надбавки и иные выплаты должны быть указаны в трудовом договоре учреждения МКУК «Степногутовский КДЦ».