АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОГОРЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

КОЛПАШЕВСКОГО РАЙОНА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

20.01.2015 № 4

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Новогоренский сельский культурно-досуговый центр»

В связи с приведением нормативно-правовых актов в соответствие с действующим законодательством

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Новогоренский сельский культурно-досуговый центр» (далее – МКУ «Новогоренский СКДЦ») согласно приложению.

2.Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2015 г.

3. Опубликовать настоящее постановление в Ведомостях органов местного самоуправления Новогоренского сельского поселения и разместить на официальном интернет-сайте муниципального образования «Новогоренское сельское поселение».

Глава поселения И.А. Комарова

 Приложение к постановлению

 Администрации Новогоренского

 сельского поселения

 от 20.01.2015 № 4

**Положение**

**о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Новогоренский сельский культурно-досуговый центр» муниципального образования «Новогоренское сельское поселение»**

1. **Общие положения**

1.1.Настоящее Положение осистеме оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Новогоренский сельский культурно-досуговый центр» (далее – МКУ «Новогоренский СКДЦ») муниципального образования «Новогоренское сельское поселение» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, - Законом Томской области от 13 июня 2007г. № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области», Законом Томской области от 09.10.1997 г. , Законом Томской области от 29.12.2005г. № 234-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008г. № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 г. № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 г. № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре томской области и о внесении изменений в Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009г. № 80а», Постановлением Администрации Томской области от 15.02.2008 г. № 24а «О порядке начисления и выплаты надбавок и доплат работникам культуры и искусства, а также пенсионерам из их числа», Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 г. № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», Приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008г. № 305-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», Постановлением Администрации Томской области от 13.10.2006г. № 123-а «О часовой тарифной ставке по оплате труда работников областных государственных учреждений», другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, а также рекомендациями Томской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; Постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010г. №34а «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений», другими правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, Приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011г. № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

1.2.Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Новогоренский сельский культурно-досуговый центр» (далее учреждения), оплата труда которых производится из средств бюджета муниципального образования «Новогоренское сельское поселение».

1.3. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Новогоренское сельское поселение», устанавливая:

 -размеры должностных окладов;

 наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;

 -наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

1.4.Размеры должностных окладов работников учреждений при условии выработки нормы рабочего времени устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утверждённым приказами Минздравсоцразвития РФ.

1.5.Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах учреждений на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от предпринимательской, иной приносящей доход деятельности, субсидий областного бюджета.

1.6. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определённых трудовым договором.

1.7.Оплата труда работников, работающих на условиях как внутреннего, так и внешнего совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда руководителей, бухгалтеров учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Новогоренское сельское поселение», осуществляется в соответствии с положением о системе оплаты труда руководителей, бухгалтеров муниципального казенного учреждения «Новогоренский сельский культурно-досуговый центр», согласно приложению к настоящему положению.

1.10 Стимулирующие выплаты настоящего Положения и должностной оклад, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**2. Должностные оклады**

2.1.Работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональным группам (далее - ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, относящиеся к: | Размер должностного оклада (рублей) |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 4254-4360 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» , в том числе: | 3970-5217 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 5564-5985 |

2.2.Должностные оклады работников культуры и искусства, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| Художественный руководитель (клубного учреждения, центра культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций) | 5564-5975 |

2.3.Работникам, занимающим должности, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих учреждений, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, относящиеся к: | Размер должностного окладапо группам по оплате труда(рублей) |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 3917 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 4159-4569 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 4385-5239 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня» | 5360-5725 |

2.4.Работникам, занимающим должности, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с ЕТКС | Размер должностного оклада(рублей) |
|  1 разряд работ в соответствии с ЕТКС | 2722-2813 |
|  2 разряд работ в соответствии с ЕТКС | 3054-3280 |
|  3 разряд работ в соответствии с ЕТКС | 3280-3385 |
|  4 разряд работ в соответствии с ЕТКС | 3913-4203 |
| 5 разряд работ в соответствии с ЕТКС | 4003-4106 |
|  6 разряд работ в соответствии с ЕТКС | 4106-4197 |
| 7 разряд работ в соответствии с ЕТКС | 4197-4310 |
| 8 разряд работ в соответствии с ЕТКС | 4310-4424 |

**3. Компенсационные выплаты**

3.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников МКУ «Новогоренский СКДЦ» в процентах или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Администрации Томской области, содержащими нормы трудового права.

3.2.Работникам МКУ «Новогоренский СКДЦ» в соответствии с трудовым законодательством и с учётом условий труда устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

-Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

-Доплата за совмещение профессий (должностей);

-Доплата за расширение зон обслуживания;

-Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-Доплата за работу в ночное время;

-Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- Повышенная оплата сверхурочной работы;

-Доплата за работу в сельской местности;

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2.1.Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере не более 6 % оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере.

 Руководитель МКУ «Новогоренский СКДЦ» принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.2.Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объёма и сложности выполняемых работ.

3.2.3.Размер доплаты за расширение зон обслуживания, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с работником в пределах 50% от должностного оклада, в зависимости от объёма и сложности выполняемых работ.

3.2.4.Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, не может превышать 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой профессии (должности).

 Доплата устанавливается за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

 Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% должностного оклада (часовой тарифной ставки).

 Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

3.2.6.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

В случае привлечения работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день, работа оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад, - одинарный дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

3.2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.8.Доплата работникам МКУ «Новогоренский СКДЦ» за работу в сельской местности, устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ | Диапазон надбавки(руб.) |
| ПКГ « Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 590 - 990 |
| Художественный руководитель | 720 - 990 |
| ПКГ « Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 494 - 590 |
| ПКГ«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», в том числе | 590 - 860 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 445 - 600 |
| Руководитель учреждения | 850 - 1070 |

3.2.9.Перечень должностей работников, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности:

3.2.9.1.1.Руководители:

-Директор;

-Начальники (заведующие) отделов;

-Бухгалтер;

-Заведующие: сектором, филиалом, службой, объектом досуговой работы.

3.2.9.1.2. Главные:

- хранитель фондов, художник, режиссёр, дирижёр, хормейстер, балетмейстер;

- художественный руководитель.

3.2.9.2. Специалисты всех категорий:

-методист, инструктор, режиссёр, дирижёр, балетмейстер, хормейстер, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), художник, художник – оформитель;

-руководители: студий, коллективов, любительских объединений, музыкальной части дискотеки;

-художник – постановщик, заведующий художественной частью и другие специалисты, предусмотренные Единым квалификационным справочником руководителей, специалистов и служащих.

3.2.10.В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 Указанные виды коэффициентов и процентных надбавок начисляются на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работников, в размере и порядке, определённом законодательством РФ.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются по основной работе и по работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально отработанному времени.

3.4.Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.5.Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4. Стимулирующие выплаты**

4.1.Работникам МКУ «Новогоренский СКДЦ»: могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

4.1.1. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера. 4.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.1.3.Стимулирующая надбавка устанавливается руководителям и специалистам учреждения, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный».

4.1.4.Стимулирующая надбавка молодым специалистам

4.1.5.Премиальные выплаты за качество выполняемых работ (по итогам работы за месяц, квартал, год).

4.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

4.2.1.Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам, занимающим должности указанные в пунктах 2.1. 2.4. настоящего положения.

4.2.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,и других факторов к должностному окладу утверждённым приказом руководителя по факту представления плана работы в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 5 000 рублей.

4.2.3.Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС по 9 разряду и выше, устанавливается без ограничения срока действия персональная надбавка стимулирующего характера в размере, определяемом путём вычитания 2 000 рублей из тарифной ставки рабочего по Единой тарифной сетке при условии, что работник обязан был выполнять указанную трудовую функцию.

4.2.4.Персональная надбавка стимулирующего характера рабочим устанавливается с учётом уровня его профессиональной подготовленности и за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учётом обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учётом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1 000 рублей.

4.2.5. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного Администрацией Томской области. Размер надбавки по каждому работнику устанавливается индивидуально в зависимости от размера его месячной заработной платы.

4.2.6. Работникам, у которых размеры надбавок, предусмотренные п. 4.1.2.раздела 4 настоящего Положения, становятся ниже размеров надбавок, предоставлявшихся до применения иной системы оплаты труда, отличной от установленной на основе Единой тарифной сетки, устанавливается доплата, исчисляемая как разница между размером надбавки, установленной на основе Единой тарифной сетки, и размером надбавки, установленной в соответствии действующим законодательством.

4.2.7.Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определённый период времени в течение календарного года.

4.2.8Стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры устанавливается руководителям и специалистам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в отрасли культуры, в следующих размерах:

От 5 до 10 лет включительно – 725 рублей;

от 10 до 15 лет включительно – 1155 рублей;

от 15 до 20 лет включительно– 1610 рублей;

свыше 20 лет – 2055 рублей.

 Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» и постановлением Администрации Томской области от 15.02.2008 № 24а «О порядке начисления и выплаты надбавок и доплат работникам культуры и искусства, а также пенсионерам из их числа».

4.2.9. Руководителям и специалистам учреждения, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный»… устанавливается надбавка в размере 1000 рублей.

 Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» и выплачивается в пределах средств, предусмотренных на вышеуказанные цели, ежегодно устанавливаемые законом Томской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год.

4.2.10 Стимулирующая ежемесячная надбавка устанавливается молодым специалистам, поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет устанавливается в размере 1000 рублей.

 Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры 4и искусства на территории Томской области».

 Указанная выплата выплачивается в пределах средств, предусмотренных на вышеуказанные цели.

4.3.При наличии у работника нескольких персональных стимулирующих надбавок (за стаж работы в отрасли культуры, специальное звание) устанавливается одна из них по выбору работника.

4.4.Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается надбавка стимулирующего характера и предельный размер, утверждается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

4.5.Решение об установлении, её размеров и сроках установления принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.6.Указанная выплата осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.7. Премиальные выплаты за качество выполняемых работ (по итогам работы за квартал, год).

4.7.1. Основания для выплаты премии по итогам работы за месяц, квартал, год и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения.

4. 7.2.Предельный размер премиальной выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работустанавливается в размере от 10 до 50 процентов к тарифной ставке (должностному окладу)

4.7.3.При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- Высокие результаты и качество выполняемых работ;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.7.4. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.7.5. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.8. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определённых трудовым договором.

4.9. Из средств субсидии из областного бюджета устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера в размере 60% от должностного оклада работникам МКУ «Новогоренского СКДЦ», занимающих должности, указанные в пунктах 2.1. и 2.2.

4.10. Из средств субсидии из областного бюджета устанавливается ежемесячная премия в размере от 20% до 100% от должностного оклада работникам МКУ «Новогоренский СКДЦ», занимающих должности указанные в пунктах 2.1. и 2.2.

4.11. Из средств субсидии из областного бюджета устанавливается премия за качество выполненных работ по итогам за квартал, год в процентах или в абсолютных размерах (в пределах бюджетных ассигнований) работникам МКУ «Новогоренский СКДЦ», занимающих должности, указанные в пунктах 2.1. и 2.2.

**5. Материальная помощь**

5.1.Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, с учётом мнения представительного органа работников.

 Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учётом мнения представительного органа работников или в коллективном договоре.

5.2.Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

**6. Порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков**

6.1. Порядок предоставления отпусков работникам МКУ «Новогоренский СКДЦ» устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работникам МКУ «Новогоренский СКДЦ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- основной отпуск – 28 календарных дней;

- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

6.3. Директору МКУ «Новогоренский СКДЦ» помимо отпусков, указанных в п.6.2. предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем продолжительностью 8 календарных дней.

6.4. Художественному руководителю МКУ «Новогоренский СКДЦ» помимо отпусков, указанных в п.6.2. предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем продолжительностью 6 календарных дней.

 Приложение №1к Положению

о системе оплаты труда работников

МКУ «Новогоренский СКДЦ».

**Объёмные показатели и порядок отнесения МКУ «Новогоренский СКДЦ» к группам по оплате труда руководителей**

1.Отнесение МКУ «Новогоренский СКДЦ» к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, понижение) производится органами местного самоуправления Новогоренское сельское поселение один раз в два года по результатам деятельности учреждений за последний год.

1.2.Для рассмотрения показателей деятельности МКУ «Новогоренский СКДЦ» в муниципальном образовании «Новогоренское сельское поселение» создаётся Комиссия по отнесению МКУ «Новогоренский СКДЦ» к группам по оплате труда руководителей (далее Комиссия), которая в срок до 05 декабря 2015 года выносит решение, по результатам своей работы.

1.3.Руководитель МКУ «Новогоренский СКДЦ» в срок до 30 ноября 2015 года направляет в Комиссию показатели деятельности учреждения и несут ответственность за их достоверность и своевременность предоставления.

1.4. Решение Комиссии об отнесении МКУ «Новогоренский СКДЦ» к группам по оплате труда руководителей оформляется нормативно-правовым актом муниципального образования «Новогоренское сельское поселение» в срок до 05 декабря 2015 года

2. Учреждения Клубного типа и интегрированные учреждения.

2.1. Для муниципальных казенных культурно-досуговых учреждений устанавливаются следующие количественные и качественные показатели и порядок отнесения к группам оплаты труда руководителей:

2.1.1. Количественные показатели:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих клубных формирований\* (ед.) | Свыше20 | От 15до 20 | От 10до 15 | До 10 |
| Количество культурно-досуговых мероприятий\* (ед.) | Свыше 250 | От 200до 250 | От 150 до 200 | До 150 |
| Процент внебюджетных доходов в едином фонде финансовых средств\*\* | Свыше 10% | Свыше 5% | От 3% | До 3 % |
| Среднегодовое количество удовлетворённых информационных запросов (тыс. ед.)\*\*\*  | Не ниже 300 | Не ниже 200 | Не ниже 100 | Не ниже 40 |
| Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.)\*\*\*\* | Не ниже 10 000 | Не ниже 7 000 | Не ниже 4000 | Не ниже 1500 |
| Объём собственных электронных баз данных (тыс. записей) | Не менее50 | Не менее40 | Не менее20 | Не менее10 |

\*К клубным формирования относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и другие кружки, курсы, школы, студии, спортивные секции, оздоровительные группы и школы, народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования, работающие на платной и бесплатной основе.

\*К культурно-досуговым мероприятиям относятся: праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, презентации, выставки, дискотеки и другие аналогичные мероприятия, проводимые на платной и бесплатной основах.

\*\*Единый фонд финансовых средств включает в себя ассигнования из областного бюджета, доходы от предпринимательской деятельности, целевые средства и безвозмездные поступления.

\*\*\*Среднегодовое число удовлетворённых информационных запросов определяется, исходя из суммы показателей количества книговыдач, количества выполненных копий и количества выполненных справок, взятых из форм государственной статистической отчётности (6 НК) и отчёта по предоставлению бюджетных услуг за последние 3 года.

\*\*\*\*Среднегодовое число пользователей определяется, исходя из суммы показателей количества зарегистрированных читателей и пользователей удалённого доступа, взятых из форм государственной отчётности (6-НК) за последние 3 года.

2.1.2. Качественные показатели:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей | Количество баллов |
|  | Клубная деятельность |
| 1. | Организация работы по обслуживанию всех категорий и возрастных групп для обеспечения более широкого охвата населения | 1 |
| 2. | Проектно-программная деятельность: разработка и внедрение в деятельность учреждения инновационных социально-культурных проектов и программ; реализация федеральных проектов по сохранению и развитию традиционной культуры | 1 |
| 3. | Наличие коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый» | 1 |
| 4. | Участие творческих коллективов, исполнителей, специалистов в районных, межрайонных и всероссийских акциях: фестивали, конкурсы, выставки, семинары, конференции и т.д. | 1 |
| 5. | Внедрение современных технологий в деятельность учреждения: информатизация; компьютеризация; менеджмент, маркетинг | 1 |
| 6. | Разработка и издание информационных, методических и сценарных материалов; полиграфической продукции | 1 |
| 7. | Межведомственные творческие контакты: организация и проведение совместных мероприятий | 1 |
| 8. | Организация и проведение учебно-методических мероприятий: семинары- практикумы, мастер-классы, творческие лаборатории, конференции, совещания и т.д.  | 1 |
| 9. | Осуществление плана работы по повышению квалификации специалистов учреждения | 1 |

2.2.Количественные и качественные показатели по видам деятельности (клубная деятельность) относятся только к интегрированным учреждениям культуры.

2.3.Указанные учреждения культуры относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех количественных показателей по клубной деятельности, предусмотренных для этой группы, а также наличия оценки качественного показателя не ниже 3 баллов по каждому из видов деятельности в учреждении.

2.4.Группа по оплате труда, установленная по количественным показателям, может понизиться на одну группу, если сумма баллов по качественным показателям составит ниже 5 баллов по видам деятельности учреждения.

2.5.Число баллов по качественным показателям присуждается по факту наличия того или иного рода деятельности в учреждениях клубного типа.

Приложение №2

к Положению о системе

оплаты труда работников

МКУ «Новогоренский СКДЦ».

**Положение**

**о системе оплаты труда руководителей муниципального казенного учреждения «Новогоренский сельский культурно-досуговый центр».**

**1.Общее положение.**

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя МКУ «Новогоренский СКДЦ» устанавливая для него:

размеры должностных окладов; виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат;

 премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на
премирование, осуществляется:

руководителям учреждений - за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

**2. Должностные оклады**

2.1. Размер должностного оклада руководителя МКУ «Новогоренский СКДЦ» устанавливается в зависимости от группы оплаты труда руководителя, к которой отнесено учреждение и утверждается Учредителем. Отнесение МКУ «Новогоренский СКДЦ» к группам по оплате труда руководителей учреждений устанавливается в соответствии с объёмными показателями и порядком отнесения МКУ «Новогоренский СКДЦ» к группам по оплате труда руководителей согласно Приложению к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа по оплате труда руководителей | Размер должностного оклада(руб.) |
| 1. | I | 8485 |
| 2. | II | 7875 |
| 3. | III | 7510 |
| 4. | IV | 7409 |

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. С учетом условий труда руководителю МКУ «Новогоренский СКДЦ» устанавливается следующие компенсационные выплаты предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

3.2. Руководителю МКУ «Новогоренский СКДЦ» при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не
более 5% должностного оклада работника в зависимости от класса условий
труда по результатам аттестации рабочих мест.

**4. Стимулирующие выплаты**

4.1. Руководителю МКУ «Новогоренский СКДЦ» устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- Стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры;

-Стимулирующая надбавка работникам, имеющим специальное звание;

- Стимулирующая надбавка за работу в сельской местности;

-Премиальные выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.2. Стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры

4.2.1.Стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры устанавливается руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в отрасли культуры, в следующих размерах:

при стаже от 5 до 10 лет - 725 рублей;

при стаже от 10 до 15 лет - 1155 рублей;

при стаже от 15 до 20 лет - 1610 рублей;

при стаже свыше 20 лет - 2055 рублей.

4.2.2. Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-03 «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» и Порядком, утвержденным постановлением Администрации Томской области от 15.02.2008 № 24а «О порядке начисления и выплаты надбавок и доплат работникам культуры и искусства, а также пенсионерам из их числа».

4.3.Стимулирующая надбавка работникам, имеющим специальное звание.

1. Руководителю учреждения, имеющему специальные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный» устанавливается надбавка в размере 1000 рублей.
2. Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-03 «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области».

4.3.3.Указанная выплата осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

**5. Премия руководителю учреждения по итогам работы**.

 5.1.Размер выплачиваемой руководителю учреждения премии по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения (далее - целевые показатели) от 10% до 50% от должностного оклада.

**6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работников учреждения руководителю
учреждения по его письменному заявлению может оказываться материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи указанному работнику, а также ее размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

в отношении руководителя учреждения – МО «Новогоренское сельское поселение», выполняющее в отношении учреждения функции главного распорядителя средств областного бюджета.

6.2. Материальная помощь не является составной частью заработной
платы руководителя учреждения.

Приложение №3

к Положению о системе

оплаты труда работников

МКУ «Новогоренский СКДЦ».

**Положение об условиях и порядке назначения премий за качество выполняемых работ в МКУ «Новогоренский СКДЦ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано во исполнение распоряжения Администрации Томской области от 24.08.2011 №803-ра «Об увеличении фонда оплаты руда работников областных государственных учреждений и бюджетных ассигнований областного бюджета на предоставление межбюджетных трансфертов местным бюджетам с 1 сентября 2011 года» и вводится в целях повышения материальной заинтересованности

работников МКУ «Новогоренский СКДЦ» (далее - Учреждения) в конечном результате деятельности Учреждения. 2. Порядок назначения и выплаты премии за качество выполняемых работ.

1. Премия за качество выполняемых работ работникам Учреждения выплачивается из экономии фона оплаты руда (ФОТ) Учреждения. Размер премии устанавливается абсолютной сумме или процентах от оклада в пределах имеющейся экономии ФОТ.
2. Премия за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливается по итогам работы за месяц, квартал, год.

2.3. Премия за качество выполняемых работ устанавливается при
выполнении работником следующих показателей качества:

2.3.1.Увеличение в результате исполнения работником своих
профессиональных обязанностей значения показателей основной

деятельности учрежденя (плановые показатели, показатели муниципального задания, показатели муниципальных целевых программ).

2.3.2. Участие в реализации (организация и проведение) в отчётном периоде
мероприятий хотя бы одного из следующих направлений:

-оказание муниципальных услуг населению с использованием

компьютерной технологии;

* пропаганда здорового образа жизни;
* экология;
* работе с социально незащищёнными категориями населения.

2.3.3. Участие работников Учреждения:

* в проведении межведомственных мероприятий на муниципальном и региональном уровне;
* в привлечении внебюджетных средств (расширение спектра и объёма платных услуг, работа с благотворителями и спонсорами, привлечение грантовых средств);
* во внутрикорпоративных методических и образовательных мероприятиях;
* в профессиональных конкурсах разного уровня;

- в подготовке к участию в конкурсах разного уровня пользователей
Учреждения.

2.3.4. Выполнение разовых поручений, не входящих в круг основных
обязанностей, отсутствие претензий по сопровождению мероприятий
Учреждения (для административных и технических работников
учреждения).

2.3.5. Активное самообразование и постоянное повышение квалификации.

2.4.5. Премия за качество выполняемых работ работнику Учреждения не
начисляется в следующих случаях:

* привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке работника Учреждения к административной или уголовной ответственности;
* наложения дисциплинарного взыскания на работника Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчётном периоде:

- наличия факторов грубого нарушения финансово- хозяйственной
дисциплины, а также нанесения работником Учреждения своей
деятельностью или бездеятельностью материального ущерба Учреждению;

- появление работника Учреждения на работе в нетрезвом состоянии или
совершения прогула без уважительной причины.