

**АДМИНИСТРАЦИЯ БАЛТИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**МОШКОВСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 16.01.2018 № 3

**Об утверждении положения об оплате труда руководителя муниципального казённого учреждения культуры «Балтинское культурно-досуговое объединение» Мошковского района Новосибирской области**

В соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение о порядке оплаты труда руководителя муниципального казённого учреждения культуры «Балтинское культурно-досуговое объединение» Мошковского района Новосибирской области (приложение).

2. Опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании «Бюллетень Балтинского сельсовета» и на официальном сайте администрации Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области «balta-nso.ru».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Балтинского сельсовета

Мошковского района

Новосибирской области С.Е.Станкевич

 Утверждено

постановлением администрации

Балтинского сельсовета

Мошковского района

Новосибирской области

от 16.01.2018г. №3

**Положение по оплате труда**

**руководителя муниципального казённого учреждения культуры «Балтинское культурно-досуговое объединение»**

**Мошковского района Новосибирской области**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящее Положение регулирует вопросы оплаты труда руководителя муниципального казённого учреждения культуры «Балтинское культурно-досуговое объединение», далее Руководитель.

1.2.Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, работников 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 трёхкратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

**2. РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1.Размер и условия оплаты труда, руководителю учреждения культуры устанавливаются в порядке, установленном нормативными правовыми актами администрации Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области.

2.2.Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается при заключении с ними 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 учреждения. Трудовой договор с руководителем заключает глава Балтинское сельсовета Мошковского района Новосибирской области.

2.3.Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера.

2.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры устанавливается Приложением № 2 Отраслевого тарифного соглашения между Министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2017-2019 годы.

2.5.Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется отделом культуры в зависимости от показателей деятельности, характеризующих работу учреждения, а также факторов влияющих на труд руководителя и утверждаются постановлением администрации Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области.

**3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

3.1.Руководителям учреждений культуры могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

1. **СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

**4.1. Стимулирующая выплата** – выплачивается в целях материальной заинтересованности в конечных результатах работы учреждения, проявления творческой инициативы направленной на совершенствование деятельности учреждения, оказания качественных услуг, согласно установленных качественных показателей деятельности Руководителя. **4.2** Руководителю МКУК «Балтинское КДО» устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы в отрасли культуры в качестве руководителя в следующих размерах:

- за непрерывный стаж от 3 до 5 лет- 5%

 от 5 до 10 лет – 7 %

 от 10 до 20 лет – 10%

 от 20 и выше - 12 %

**4.3** Руководителю МКУК «Балтинское КДО» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня. Надбавки за качественные показатели деятельности

**4.4** Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности устанавливаются руководителю Учреждений работодателем на основании Приложение №1 к Положение об оплате труда руководителя МКУК «Балтинское КДО» на основание Приложение № 2 к Отраслевому соглашению по муниципальным учреждениям культуры, молодёжной политики и образования в сфере культуры Мошковского района на 2017-2019 годы.

**4.5.** МКУК «Управление культуры и молодёжной политики» вносит предложения об установлении индивидуальных надбавок руководителю Учреждения в порядке, определенном постановлением главы администрации Новосибирской области от 25.02.2004 № 96 «О Порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям областных государственных учреждений», Постановлением Главы Мошковского района Новосибирской области от 13.01.2006 № 1 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям муниципальных унитарных предприятий Мошковского района, руководителям районных муниципальных учреждений».

Руководитель Учреждения вправе устанавливать индивидуальные надбавки заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

**4.6** Руководителю Учреждения, на основании решения Главы Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год). Премия руководителю Учреждения по итогам работы за календарный период, устанавливается в зависимости от результатов показателей деятельности Учреждения и личного вклада руководителя. Её конкретный размер и график начисления устанавливаются распоряжением Главы Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области.

**4.7** Руководителю учреждения, на основании распоряжения Главы Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области может быть установлена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Максимальный размер премии за выполнение важных заданий, работ составляет до 200% должностного оклада. Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий, работ не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается распоряжением Главы Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области.

Работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения, на основании решения руководителя Учреждения, может быть установлена премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ. Премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ, ее конкретный размер конкретному работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения с указанием важных или особо важных заданий, работ.

**4.8** Критерии оценки и порядок определения размеров стимулирующих надбавок за качественные показатели деятельности Учреждений руководителям Учреждений утверждается распоряжением Главы Балтинского сельсовета. Оценка результатов деятельности руководителей Учреждений и определение им размеров стимулирующих выплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждений, не реже 1 раза в квартал. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений утверждаются распоряжением Главы Балтинского сельсовета.

Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам Учреждений устанавливаются на основании качественных показателей деятельности согласно положению об оплате труда работников Учреждений.

**4.9** Общий размер выплат стимулирующего характера, установленный руководителю учреждения в соответствии с пунктами 4.5, 4.6, 4.7 Положения об оплате труда руководителю учреждения МКУК «Балтинское культурно-досуговое объединение», не может превышать:

- 210% должностного оклада руководителя сельского учреждения культуры.

**4.10** Выплаты стимулирующего характера для руководителей, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**4.11** Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

**4.12** Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя Учреждения.

**5. Особенности оплаты труда руководителя,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

**5.1.** Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

* 1. Заработная плата руководителей Учреждений устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.
	2. Размеры должностных окладов руководителей Учреждений устанавливаются Министерством, с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение. Порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается Министерством.
	3. Норматив численности заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников Учреждения с учетом особенностей и видов деятельности Учреждения и организации управления этой деятельностью:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников Учреждения, чел. | Число заместителей руководителя Учреждения, ед. |
| до 25 | 0 |
| 26-100 | 0-1 |
| 101-200 | до 2 |
| 201-300 | до 3 |
| 301-1000 | до 4 |
| более 1000  | до 5 |

При наличии в Учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений численность заместителей увеличивается на 1 единицу по сравнению с нормативной численностью.

В отдельных Учреждениях (образовательных) с фактической численностью работников 26-200 человек численность заместителей устанавливается до 3 единиц.

Конкретное число заместителей руководителя устанавливается руководителем Учреждения в зависимости от:

- фактической численности работников Учреждения;

- особенностей и видов деятельности Учреждения;

- сложности управления;

- наличия структурных подразделений.

* 1. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами Учреждений.
	2. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в Учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области и Мошковского района, Отраслевым тарифным соглашением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовом договоре.
	3. Выполнение руководителями Учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителей Учреждений принимается Главой Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области, в отношении заместителя руководителя – руководителя Учреждения.
	4. Руководителю Учреждения в исключительных случаях разрешается совмещение должностей. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.
	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, руководителю Учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 % за счет вышеуказанного источника.
	6. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя казённого Учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 25.02.2004 № 96 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям государственных учреждений Новосибирской области», постановление Главы Мошковского района от 13.01.2006 № 1 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям муниципальных унитарных предприятий Мошковского района, руководителям районных муниципальных учреждений.
	7. Заработная плата руководителя не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников этого учреждения в зависимости от фактической численности работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Фактическая численность работников Учреждения | Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз |
| до 100 | до 3 |
| 101-200 | до 3,5 |
| 201-300 | до 4 |
| 301-1000 | до 4,5 |
| более 1000 | до 5 |

* 1. При неполном выполнении качественных показателей деятельности Учреждения (за исключением объективных факторов, в том числе случаев чрезвычайных ситуаций, проведения ремонтных работ) стимулирующие выплаты руководителю Учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с распоряжением Главы Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области.

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

необеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме;

необеспечения 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;

необеспечения месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

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).

* 1. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с положением об оплате труда Учреждения.
1. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**6.1.**На должностной оклад и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

**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.

Приложение №1

к Положению об оплате труда руководителя МКУК «Балтинское КДО»

на основание Приложение № 2

к Отраслевому соглашению

по муниципальным учреждениям культуры, молодёжной политики и образования в сфере культуры Мошковского района

на 2017-2019 годы

**Качественные показатели деятельности, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера**

##### **Таблица 1**

##### **Качественные показатели деятельности Учреждений, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Качественные показатели деятельности Учреждения** | **Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)** |
|  |
| **I** | **Муниципальное казённое учреждения культуры « Балтинское культурно-досуговое учреждение, подведомственное администрации Балтинского сельсовета Мошковского района Новосибирской области**  |  |
| 1. | Выполнение Учреждением муниципального задания (плана работы) (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.) |  |
|  | - сельские КДО | 100% |
| 2. | Выполнение плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области» (далее – «дорожная карта»), в том числе |  |
|  | - клубные учреждения  | 60% |
| 2.1. | Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения  |  |
|  | - клубные учреждения  | 20% |
| 2.2. | Обеспечение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения с учетом достигнутых показателей |  |
|  | - клубные учреждения  | 20% |
| 2.3. | Выполнение основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт |  |
|  | - клубные учреждения  | 10% |
| 2.4. | Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения |  |
|  | - клубные учреждения  | 10% |
| 3. | Привлечение средств, полученных по итогам конкурсных процедур (в том числе: гранты, премии и субсидии за счет средств государственных программ Российской Федерации, ведомственных Министерств)  | 5% |
| 4. | Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 5. | Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения, жалоб на учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников Учреждения |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 6. | Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 7. | Отсутствие производственного травматизма |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 8. | Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 9. | Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов министра или заданий и запросов должностных лиц Министерства, данных по поручению министра |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
|  | **ИТОГО:** |  |
|  | - сельские КДО | до 210% |