**АДМИНИСТРАЦИЯ ШИПИЦЫНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**ВЕНГЕРОВСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 31 марта 2021года с.Шипицыно №13-к

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Шипицынский муниципальный центр культуры» Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области

Руководствуясь Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы, Уставом Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области, администрация Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Шипицынский муниципальный центр культуры» Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области.
2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Вестник Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области» и разместить на официальном сайте администрации Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области в сети "Интернет".

Глава Шипицынского сельсовета

Венгеровского района Новосибирской области А.В.Рожкова

УТВЕРЖДЕНО

 постановлением администрации

Шипицынского сельсовета

Венгеровского района

Новосибирской области

от 31.03.2021 № 13-к

**Положение**

**об оплате труда работников**

**муниципального казенного учреждения**

**«Шипицынский муниципальный центр культуры»**

**Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате трудаработников муниципального казенного учреждения «Шипицынский муниципальный центр культуры» Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области (далее - Положение) регулирует условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Шипицынский муниципальный центр культуры» Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области (далее - Учреждение), учредителем которогоявляется администрация Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области (далее - Учредитель).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области", Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы**.**

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, и согласовывается с главой Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области (далее – глава муниципального образования).

1.5. Установление и изменение систем оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом:

а) реализации указов 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» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», распоряжения Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», распоряжения Правительства Новосибирской области от 19.03.2013 № 140-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области»;

б) создания условий для оплаты труда работников Учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

ж) мнения представительного органа работников Учреждения;

з) порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

и) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа работников учреждения (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном действующим законодательством).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники Учреждения должны быть извещены в соответствии с действующим законодательством не позднее, чем за 2 месяца.

1.6. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем Учреждения и работниками, исходя из условий труда, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работников в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника Учреждения зависит от стажа, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при следующих условиях и сроках:

1) при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, звания народный (образцовый) самодеятельный коллектив - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.8. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.9. Размер заработной платы и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с установленными требованиями к квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группе по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**2. Должностные оклады**

2.1. Размеры окладов\* (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**Размеры должностных окладов служащих 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 образованиеи стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет:IV группы по оплате труда руководителей  | 13220,00 |
|  | ***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»*** |  |
| **2.** | ***Дома культуры и прочие учреждения культуры*** |  |
|  | ***Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»*** |  |
| **2.1** | **Культорганизатор** |  |
|  | I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора II категории не менее 3 лет. |  |
| II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора не менее 2 лет. |  |
| Без категории - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы. | 9500,00 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2.2** | **Руководитель кружка** |   |
|  | Кружка I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка II категории не менее 3 лет. |  |
|  | II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка не менее 2 лет. |  |
|  | без категории - среднее профессиональное (культуры и искусства, педагогическое) образование без предъявления требований к стажу работы. | 9500,00 |

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование должности и требования к квалификации**  | **Оклад, рублей** |
| **2 квалификационный уровень** |
| **3.1** | **Бухгалтер** **II категории**  |  |
|  | высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет | 9600,00 |
|  | **3 квалификационный уровень** |  |
| **3.2** | **Бухгалтер I категории** |  |
|  | высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста II категории не менее 3 лет | 9950,00 |

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа**

 **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование профессии и характеристики работ**  | **Должностной оклад, рублей** |
| **1 квалификационный уровень:** |
| **4.1** | **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** |  |
|  |  2 разряда – уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий (дворов, тротуаров, сточных каналов, урн, мусоросборников, мусоропроводов, лестничных площадок и маршей, помещений общего пользования, кабин лифтов, подвалов, чердаков и т.д.). Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д. Устранение повреждений и неисправностей по заявкам. | 7110,00 |
|  | 3 разряд – периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотнических, столярных и др.) с применением подмостей, люлей, подвесных с других страховочных и подъёмных приспособлений. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центральногоотопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондицинирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ. Монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ. | 7450,00 |
| **4.2** | **Истопник**  |  |
|  | 1 разряда – топка печей твердым и газообразным топливом и обслуживание их в культурно-бытовых, учебных, служебных и других учреждениях. Загрузка, шуровка и мелкий ремонт топок. Наблюдение за исправным состоянием печей и дымоходов, очистка топок печей от золы и шлака. Удаление золы и шлака из помещения в отведенное место. Поддержание необходимой температуры в отапливаемых помещениях. Колка и пиление дров, дробление угля, подготовка и подноска топлива к печам. Ведение учета расхода топлива. Составление и подача заявок на топливо |  |

 \* Размеры должностных окладов(окладов) установлены постановлением администрации Венгеровского района от 19.06.2008 №311 « Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах, особо важных и ответственных работах» (с изменениями на 08.02.2017г)

 \* В месячный должностной оклад не включаются премии, доплаты, надбавки, иные компенсационные, стимулирующие выплаты

**3. Перечень и размеры компенсационных выплат**

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

3.1. Работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 40% (не менее 35 % оклада)часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.2. Доплата за работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений, культуры, работающим в сельской местности, - 25 % должностного оклада.

3.3. 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(производится работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего времени наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение директором учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Размер такой доплаты устанавливается не более 20% должностного оклада. Решение о работе по совмещению в отношении директора принимаются Учредителем.

3.4. Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- 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.

3.5. 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

 3.6. Доплата за звание творческого коллектива, объединения народный (образцовый) самодеятельный коллектив

 Размер доплаты за звание народный (образцовый) самодеятельный коллектив составляет 10% должностного оклада и производится руководителям и специалистам творческих коллективов. При не подтверждении (снятии) звания «народный (образцовый)» доплата снимается с момента получения подтверждающего документа.

 3.7. Выплаты компенсационногохарактера устанавливаются к должностномуокладу работника Учреждения.

1. **Перечень и размеры стимулирующих выплат**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности Учреждения;

4.1.2. Надбавки «за почетное звание»;

4.1.3. Надбавки за продолжительность непрерывной работы;

4.1.4. Премии по итогам работы за календарный период, а также за выполнение особо важного и сложного задания.

4.2.1. Надбавка «за почетное звание» устанавливается работникам, имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

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

- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области», «Заслуженный работник здравоохранения Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада;

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

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

При наличии у работника двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

4.2.2. Специалистам и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении. Устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении.

Непрерывная работа в учреждении – это продолжительность работы в конкретном учреждении без перерыва. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном конкретном учреждении.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка, для внешних совместителей таким документом является приказ о приеме на работу.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);

от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);

от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);

от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

* + 1. Надбавки за качественные показатели эффективности деятельности

4.2.3.1. Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности устанавливаются директору Учреждения главой муниципального образования на основании показателей деятельности учреждения, указанных в трудовом договоре с руководителем.

Качественные показатели деятельности учреждений для установления ежемесячных стимулирующих выплат директору учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пп |  Перечень показателей и критерии оценки(значения показателей) | Размер стимулирующих выплат, % |
| 1 |     Число проведенных культурно-досуговых мероприятий- 100% показателя, установленного в муниципальном задании- менее 100% |   500 |
| 2 |  Количество участников культурно - досуговых мероприятий - 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100% | 350 |
| 3 | Количество участников клубных формирований- 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100% |  20 0  |
| 4 |  Число клубных формирований- 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100% |   15 0  |
| 5 | Число потребителей консультационно-методических мероприятий- 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100%  |  15 0 |
| 6 | Количество консультационно - методических мероприятий- 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100% | 20 0 |
| 7 | Проведение учреждением межрегиональных,  всероссийских мероприятий, участие в проектах,  грантах, реализации мероприятий федеральных и государственных программ, да/нет |   20/0 |
| 8 | Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, да/нет |  20/0  |
| 9 | 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 |   15/0   |
| 10 |  Удельный вес работников, прошедших повышение квалификации за последние 5 лет- 80% и более- менее 80% |   2510  |
| 11 | Наличие собственного интернет-сайта учреждения   и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии да/нет | 15/0  |
|  | Всего: |  не более 250 |

 4.2.3.2. Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Критериями оценки эффективности деятельности работников муниципального казенного учреждения «Шипицынский муниципальный центр культуры» Шипицынского сельсовета Венгеровского района Новосибирской области для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы:

Качественные показатели деятельности для установления стимулирующих выплат работникам учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должность | Качественные показатели | Критерии оценки | Размеры стимулирующих выплат, %. |
| 1 | Бухгалтер | 1) Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.2) Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.3) Отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения.Итого по всем показателям | данетданетданет | 1900800800до 350 |
| 2 | Культорганизатор | 1. Обеспечение развития видов организуемых культурных мероприятий (не менее 1 нового вида в квартал)
2. Отсутствие обоснованных жалоб на качество организации культурно-развлекательных мероприятий
3. Своевременное предоставление отчетности
4. Отсутствие нарушений при ведении документации

Итого по всем показателям | данетданетданетданет | 500650450400до 200 |
| 8 | Руководитель кружка | Наполняемость клубных формирований. Рост количества участников кружка в сравнении с предыдущим годом. Наличие разновозрастных групп в кружках.Отсутствие замечаний к работнику по заполнению журналов строгой отчетности, учета клубных формирований.Соблюдение распорядка работыклубных формирований.Итого по всем показателям | данет | 9025204520до 200 |
| 9 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | 1) Отсутствие замечаний исходя из функциональных обязанностей по должности.2) Отсутствие замечаний на состояние, безаварийную работу систем отопления, водоснабжения и водоотведения3) Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.Итого по всем показателям | данетданетданет | 600600600до 180 |
| 12 | Истопник  | 1. Отсутствие замечаний по поддержанию заданного температурного режима в учреждении
2. Отсутствие фактов нарушений требований эксплуатации тепловых энергоустановок
3. Отсутствие инцидентов, аварий в учреждении при эксплуатации тепловых энергоустановок
4. Отсутствие фактов нарушений требований охраны труда
5. Отсутствие замечаний на соблюдение порядка на рабочем месте

Итого по всем показателям | данетданетданетданетданет | 400200200250250до 130 |

4.2.3.3. Директору Учреждения, на основании решения главы муниципального образования, могут быть установлены премии по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год), а также за выполнение особо важного и сложного задания. Степень важности выполняемых заданий, работ, результативность показателей деятельности Учреждения и личного вклада руководителя определяется Учредителем. Конкретный размер премий устанавливается распоряжением главы муниципального образования.

4.2.3.4. Работникам Учреждения, на основании решения директора Учреждения, могут быть установлены премии по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год), за выполнение важных, особо важных заданий, работ. Степень важности выполняемых заданий, работ, личный вклад конкретного работника в показатели деятельности Учреждения определяется директором. Конкретный размер премий устанавливается приказом директора.

4.2.3.5. Оценка результатов деятельности директора Учреждения для определения размеров надбавки за качественные показатели деятельности Учреждения устанавливается решением Учредителя не реже 1 раза в квартал.

Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя Учреждения. Максимальный размер данной надбавки для конкретного работника не превышает 500% должностного оклада.

4.2.4. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания премии по итогам работы за календарный период, а также за выполнение особо важного и сложного задания (п.4.1.4.) не производится весь период действия такого взыскания.

4.2.5. Выплаты стимулирующего характера для работников и руководителя, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.2.6. Выплаты стимулирующего характера могут начисляться всем работникам учреждения, как по основному месту работы, так и работающим по совместительству.

4.2.7. Размеры и виды стимулирующих выплат, а также качественные показатели деятельности, используемые как основание для установления данных выплат, определяются руководителем Учреждения самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда, отражаются в трудовых договорах работников, коллективных договорах, локальных нормативных актах.

4.2.8.Снижение или отмена стимулирующих выплат происходит в случае:

а) уменьшение фонда оплаты труда учреждения;

б) снижение результатов деятельности работы;

в) объявление работнику замечания или выговора.

**5.Особенности оплаты труда директора,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

* 1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
	2. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.
	3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами Учреждения.
	4. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в Учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, настоящим Положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовом договоре.
	5. Выполнение директором Учреждения и его заместителями 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, в отношении заместителей – директором Учреждения. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.
	6. Среднемесячная начисленная заработная плата директора Учреждения, 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», 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 |

В расчет среднемесячной заработной платы работников Учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

* 1. При неполном выполнении качественных показателей деятельности Учреждения (за исключением объективных факторов, в том числе случаев чрезвычайных ситуаций, проведения ремонтных работ) стимулирующие выплаты директору Учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с решением Учредителя.

Выплаты стимулирующего характера директору за качественные показатели деятельности Учреждения уменьшаются в случаях:

- 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;

- недостижения 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 директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с настоящим Положением.
	2. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы каждого из заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения не должен превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы директора над среднемесячной начисленной заработной платой работников Учреждения, рассчитанного для бюджетных Учреждений в соответствии с пунктом 5.7. настоящего положения

**6. Оплата труда работникам на условиях совместительства**

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства, производятся в порядке, установленном в Положении.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме

**7. Заключительные положения**

 7.1. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 "О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области".

7.2. Индексация (увеличение) заработной платы производится в сроки и размерах, устанавливаемых постановлением Губернатора Новосибирской области для работников бюджетной сферы.

 7.3. Настоящее Положение вводится в действие с 01.04.2021 г.