

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЕЛБАНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
МАСЛЯНИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 14.10.2021

с. Елбань

№ 66

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного культурно досугового учреждения "Елбанского СДК" Елбанского сельсовета Маслянинского района Новосибирской области

Руководствуясь Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы, Уставом сельского поселения Елбанского сельсовета Маслянинского муниципального района Новосибирской области, администрация Елбанского сельсовета Маслянинского района Новосибирской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного культурно досугового учреждения "Елбанский СДК" Елбанского сельсовета Маслянинского района Новосибирской области.

2. Опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании "Елбанский вестник" и разместить на официальном сайте администрации Елбанского сельсовета Маслянинского района Новосибирской области в сети "Интернет".

Глава Елбанского сельсовета
Маслянинского района
Новосибирской области



Т.А.Шеломицкий

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Елбанского сельсовета
Маслянинского района
Новосибирской области
от 14.10.2021г. № 66

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного культурно
досугового учреждения " Елбанский СДК "
Елбанского сельсовета Маслянинского района Новосибирской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного культурно досугового учреждения "Елбанский СДК" Елбанского сельсовета Маслянинского района Новосибирской области (далее - Положение) регулирует условия оплаты труда работников муниципального казенного культурно досугового учреждения "Елбанский СДК" Елбанского сельсовета Маслянинского района Новосибирской области (далее - Учреждение), учредителем которого является администрация Елбанского сельсовета Маслянинского 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 Елбанского сельсовета Маслянинского 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 выполнившего 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.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностн ой оклад рублей
1.	Руководители учреждений	

1.1	Руководитель (директор) учреждения – высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культура и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет:	
	II группа по оплате труда руководителей	15290,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений искусства, культуры и кинематографии»	
2.1	Художественный руководитель – высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее	
	В учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей	13500,00
2.2	Методист клубного учреждения , научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
	II категории – высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года	11150,00
2.3	Хормейстер	
	первой категории – высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы не менее 3 лет в должности хормейстера второй категории	12250,00
2.4	Аккомпаниатор – среднее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы	9500,00
2.5	Культорганизатор	
	I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование	10200,00
	Без категории - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	9500,00
2.6	Руководитель кружка	
	без категории – среднее профессиональное (культуры и искусства, педагогическое) образование без предъявления требований к стажу работы	9500,00

3.	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	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
4.1	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	6770,00
4.2	Машинист (кочегар) котельной	7110,00
	2 разряда – обслуживание водогрейных и паровых котлов с суммарной теплопроизводительностью до 12,6 ГДж/ч (до 3 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных или паровых котлов с теплопроизводительностью котла до 21 ГДж/ч (до 5 Гкал/ч), работающих на твердом топливе. Дробление топлива, загрузка и шуровка топки котла. Регулирование горения топлива. Наблюдение по контрольно – измерительным приборам за уровнем воды в котле, давлением пара и температурой воды, подаваемой в отопительную систему. Пуск, остановка насосов, моторов, вентиляторов и других вспомогательных механизмов. Чистка арматуры и приборов котла. Участие в промывке, очистке и ремонте котла.	
4.3	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
5.1	Слесарь-ремонтник	7110,00

* 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 компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работника Учреждения.

4. 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 врач Российской 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).

4.2.3. 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%	50 0
2	Количество участников культурно - досуговых	

	мероприятий - 100% показателя, установленного в муниципальном задании - менее 100%	35 0
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%	10 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	15/0
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%	20 10
11	Наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии да/нет	10/0
	Всего:	не более 230

4.2.3.2. Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждения 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	да нет да нет да нет	190 0 80 0 80 0 до 350
2	Культурный организатор	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	да нет да нет да нет да нет	50 0 65 0 45 0 30 0 до 190
3	Методист	1) Обеспечение наполняемости клубных формирований	да нет	35 0

		2) Отсутствие замечаний по методическому сопровождению работы культорганизатора, хормейстера, аккомпаниатора	да нет	35 0
		3) Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг	да нет	35 0
		4) Отсутствие нарушений при ведении необходимой документации	да нет	25 0
		5) Отсутствие фактов предоставления услуг с нарушением требований к их объему и качеству	да нет	27 0
		Итого по всем показателям		до 157
4	Хормейстер	1) Обновление репертуара на концертные номера, постановки, миниатюры. Разнообразие проведенных форм мероприятий. Внедрение новых форм проведения мероприятий.	да нет	75 0
		2) Проявление творческой инициативы, степень личного вклада работника в процессы совершенствования деятельности и качества услуг учреждения. Проведение общественно значимых мероприятий, акций, смотров, конкурсов, фестивалей и др. на высокохудожественном уровне.	да нет	52 0
		Участие в районных, областных зональных смотрах, конкурсах, выставках, фестивалях.	да нет	20 0
		3) Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. Соблюдение Кодекса профессиональной этики работников. Обеспечение сохранности материальных и	да нет	20 0

		иных ценностей. 4) Рост количества участников кружка в сравнении с предыдущим годом. Наличие разновозрастных групп в кружках. 5) Отсутствие замечаний к работнику по заполнению журналов строгой отчетности, учета клубных формирований. Соблюдение распорядка работы клубных формирований. Итого по всем показателям	да нет	30 0 до 197
6	Аккомпаниатор	1) Обновление репертуара на концертные номера, постановки, миниатюры. Разнообразие проведенных форм мероприятий. Внедрение новых форм проведения мероприятий. 2) 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 работы клубных формирований. 3) Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. Соблюдение Кодекса профессиональной этики работников. Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности.	да нет да нет да нет	52 0 20 0 30 0

		Содержание звуковоспроизводящей аппаратуры в хорошем рабочем состоянии. 4) Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации, участие в семинарах профессиональных конкурсах). Итого по всем показателям	да нет	20 0 до 122
7	Художественный руководитель	1) Высокое профессиональное мастерство с учётом фактической загрузки в репертуаре (для творческого и художественного персонала). 2) Особые творческие достижения. 3) Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности. Итого по всем показателям	да нет да нет да нет	125 0 40 0 40 0 до 205
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 работы клубных формирований. Итого по всем показателям	да нет	91 0 до 91

9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1) Отсутствие замечаний исходя из функциональных обязанностей по должности.	да нет	60 0
		2) Отсутствие замечаний на состояние, безаварийную работу систем отопления, водоснабжения и водоотведения	да нет	60 0
		3) Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	да нет	60 0
		Итого по всем показателям		до 180
10	Машинист (кочегар) котельной	1) Отсутствие замечаний по поддержанию заданного температурного режима в учреждении	да нет	10 0
		2) Отсутствие фактов нарушений требований эксплуатации тепловых энергоустановок	да нет	10 0
		3) Отсутствие инцидентов, аварий в учреждении при эксплуатации тепловых энергоустановок	да нет	10 0
		4) Отсутствие фактов нарушений требований охраны труда	да нет	10 0
		5) Отсутствие замечаний на соблюдение порядка на рабочем месте	да нет	10 0
		Итого по всем показателям		до 50
11	Слесарь-ремонтник	1) Отсутствие замечаний на техническое обслуживание здания, оборудования. Содержание инструмента, инвентаря в исправном состоянии.	да нет	40 0
		2) Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. Соблюдение Кодекса профессиональной этики работников.	да нет	20 0
			да	20

		3) Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности	нет	0
		Итого по всем показателям		до 80
12	Истопник	1) Отсутствие замечаний по поддержанию заданного температурного режима в учреждении	да нет	40 0
		2) Отсутствие фактов нарушений требований эксплуатации тепловых энергоустановок	да нет	20 0
		3) Отсутствие инцидентов, аварий в учреждении при эксплуатации тепловых энергоустановок	да нет	20 0
		4) Отсутствие фактов нарушений требований охраны труда	да нет	25 0
		5) Отсутствие замечаний на соблюдение порядка на рабочем месте	да нет	25 0
		Итого по всем показателям		до 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. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией муниципального образования, и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений.

5.2. Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения, в соответствии с приложением N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы,

утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р.

5.6. Размеры должностных окладов руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

5.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется распоряжением администрации муниципального образования, по критериям, утвержденным администрацией муниципального образования. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

5.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

5.10. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевым тарифным соглашением или положением по оплате труда работников подведомственных учреждений. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются главой муниципального образования, заместителей руководителей - руководителями учреждений.

5.11. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

5.12. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений.

5.13. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения должны характеризовать основную деятельность учреждения, выполнение государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, результаты финансово-экономической деятельности, эффективность кадровой политики, соблюдение исполнительской дисциплины, должны быть проверяемы и измеримы.

В случае установления учреждению квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 N 45-ОЗ "О социальной защите инвалидов в Новосибирской области" в перечень качественных показателей эффективности деятельности учреждения в обязательном порядке устанавливается показатель "выполнение квоты по приему на работу инвалидов".

По решению администрации муниципального образования, в перечень качественных показателей эффективности работы учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Новосибирской области.

В случае если работники учреждения относятся к категориям работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", в перечень качественных показателей эффективности деятельности учреждения в обязательном порядке включается показатель, оценивающий сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

5.14. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в администрации муниципального образования, с установленной ею периодичностью, но не реже одного раза в квартал, оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются распоряжением главы муниципального образования.

5.15. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации муниципального образования, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет глава муниципального образования.

5.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

3) наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

5.16.1. При наличии случаев, определенных пунктом 5.16. настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

5.17. Администрация муниципального образования, вправе установить дополнительные случаи не начисления руководителю учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений с учетом отраслевых особенностей.

5.18. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливаются распоряжением администрации муниципального образования в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет глава муниципального образования.

5.19. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

5.20. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетные звания, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждений устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений.

5.21. Условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с пунктами 24-33 Постановления 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".

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 условия 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 ____ .2021 г.