

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛИСТВЯНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА  
ИСКИТИМСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 16.05.2019 г. № 53

п. Листвянский

Об утверждении положения  
«О порядке и условиях оплаты и стимулирования  
труда руководителя учреждения культуры  
Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 г. №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" и в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», руководствуясь Уставом Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области, администрация Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить:

1.1. Положение «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда руководителя учреждения культуры Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области" (Приложение 1);

1.2. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат руководителю учреждению культуры Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области (Приложение 2);

1.3. Перечень показателей для уменьшения стимулирующих выплат руководителю учреждению культуры Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области (Приложение 3).

2. Опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании газета «Знаменка» и разместить на официальном сайте администрации Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Листвянского сельсовета  
Искитимского района Новосибирской области

Е.Д. Курепина

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к постановлению  
администрации Листвянского сельсовета  
Искитимского района Новосибирской области  
от 16.05.2019 №\_53

Положение

"О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда руководителя учреждения культуры Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области"

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, и применяется при установлении выплат стимулирующего характера и компенсационного характера руководителю учреждения культуры Искитимского района.

1.2. Положение предусматривает единые принципы условий оплаты труда, выплат стимулирующего характера, компенсационного характера и определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Оплата труда руководителя учреждения определяется трудовыми договорами и дополнительными соглашениями между руководителем и работодателем, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения.

**2. Порядок формирования систем оплаты труда руководителя учреждения**

Оплата труда руководителя учреждения включает:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районный коэффициент;

2.1. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителя, к которой отнесено учреждение.

Группы по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений).

2.1.1. Размеры должностных окладов руководителя:

п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	I группа по оплате труда руководителя	15627,5
	II группа по оплате труда руководителя	12230,00

п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	III группа по оплате труда руководителя	11324,00
	IV группа по оплате труда руководителя	10569,00

### 3. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), в процентах к окладам (должностным окладам).

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в сельской местности - руководителю, работающему в сельской местности - 25% должностного оклада;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- сверхурочную работу;
- работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2. За вредные и опасные условия труда доплата руководителю производится по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в следующих размерах:

- класс условий труда (вредный) 3.1. - 4 %
- класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;
- класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;
- класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;
- класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

3.2.1. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации руководителю не устанавливаются.

3.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителя.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4.Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

4.1. Для поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы, руководителю учреждения установлены выплаты стимулирующего характера, к которым относятся надбавки к должностному окладу за:

- качественные показатели деятельности учреждений;
- ученую степень;
- почетное звание:

1) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности – 10%;

2) работникам, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения – 20%;

Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

4.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности руководителя учреждения в повышении качества предоставления услуг, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных технологий.

4.1.2. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество предоставления услуг и стимулировать повышение профессионального уровня работников учреждения и мотивации на достижение высоких результатов.

4.1.3. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности руководителя учреждения.

4.1.4. Система стимулирующих выплат руководителю учреждения включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

4.1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в которой они работают.

4.2. Критерии результативности деятельности руководителей учреждений культуры Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области

4.2.1. Для руководителей культурно-досуговых учреждений:

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки качества и эффективности</b>	<b>Размер стимулирующей надбавки, %</b>	<b>Критерии оценки (значения показателей)</b>	<b>Периодичность выплат</b>
<b>1.Интенсивность и эффективность:</b>				
1.1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодателя	до 10	Нет предписаний надзорных органов в отчетном	ежемесячно

	ьства Российской Федерации		периоде	
1.2.	Полнота реализации муниципального задания	до 20	- 100 % показателя, установленного в муниципальном задании в отчетном периоде	ежемесячно
1.3.	Отсутствие нарушений сроков исполнения правовых актов и постановлений	до 20 есть нарушения минус 20	Нет нарушений	ежемесячно
1.4.	Составление, утверждение и выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 10	Своевременное выполнение без нарушений	ежемесячно
1.5.	Составление и утверждение отчётов(финансово-хозяйственной деятельности и выполнение муниципального задания) о результатах деятельности учреждения	до 10	Своевременное выполнение без нарушений	ежемесячно
1.3.	Своевременная и самостоятельная работа на сайте госзакупок (проведение аукционов, котировок, контрактов, договоров в отчетном периоде, изменения, дополнения в план-график и др. в соответствии с 44-ФЗ от 05.04.2013 г.)	до 20 есть нарушения минус 20	Количество проведенных аукционов, котировок, контрактов в отчетном периоде	ежемесячно
1.4.	Информационная открытость (сайт организации, текущая и	до 20	Да	ежемесячно

	плановая деятельность, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте и др. в отчетном периоде)			
1.5.	Наличие творческих, «народных (образцовых)» коллективов в учреждении	до 5 - за каждый творческий, до 10 - за каждый «народный (образц.)»	Да	ежемесячно
1.6.	Привлечение новых участников в клубные формирования в отчетном периоде	до 10	количество новых участников	ежемесячно
		0	нет новых участников	
1.7.	Количество культурно-досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых, инвалидов в отчетном периоде	до 5 – за каждое мероприятие в отчётном периоде	Количество и результат мероприятий	ежемесячно
1.8.	Наличие детских и подростковых коллективов	до 10	Да	ежемесячно
1.9.	Наличие фольклорных коллективов	до 10	Да	ежемесячно
2.Кадровая политика:				
2.1.	Обеспечение стабильного состава работников культуры, минимизация текучести кадров	до 10	Да	ежемесячно
2.2.	Наличие сотрудников, прошедших подготовку/переподготовку, повышение квалификации в отчетном периоде.	до 5	Да	ежемесячно
2.3.	Коллективный договор (наличие зарегистрированного договора)	до 10 минус 10 за отсутствие или несвоеврем.	Да	ежемесячно

		регистрацию		
3.Имиджевая политика:				
3.1.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе в отчетном периоде	до 10	Да	ежемесячно
3.3.	Освещение деятельности учреждения в СМИ в отчетном периоде	до 5 за каждого	Да	ежемесячно
4.Менеджмент:				
4.1.	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности руководителя со стороны получателей услуги и руководства	до 10	Замечаний нет в отчетном периоде	ежемесячно
4.4.	Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения в отчетном периоде (спонсорская помощь, услуги и др.)	до 25	Размер привлеченных средств, количество спонсоров	ежемесячно

Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется в процентах к окладу и устанавливается в пределах норматива формирования расходов на оплату труда руководителей и их заместителей по муниципальным учреждениям, но не более 200%.

Минусуются % после подсчета всех процентов стимулирующих от максимального показателя 200%.

Если размер стимулирующих выплат, установленных руководителю, превышает объем имеющихся средств фонда оплаты труда, то возможно пропорциональное снижение размера выплат стимулирующего характера. (Приказ Минтруда от 13.05.2014 № 222)

#### 5.Единоновременные выплаты

5.1 Творческая активность коллектива и учащихся учреждения: наличие выступлений на мероприятиях, фестивалях и др. в отчетном периоде	Размер стимулирующей надбавки, %	Критерии оценки (значения показателей)	Периодичность выплат
--	----------------------------------	--	----------------------

<b>(ежемесячно): Критерии оценки качества и эффективности</b>			
- районных	до 7 за каждое	да	ежемесячно
- областных	до 7 за каждое	да	ежемесячно
- российских	до 5 за каждое	да	ежемесячно
- международных	до 5 за каждое	да	ежемесячно

5.2 Результативность участия в конкурсах в отчетном периоде (лауреаты, дипломанты 1, 2, 3 степеней, в отчетном периоде ежемесячно):

<b>Критерии оценки качества и эффективности</b>	<b>Размер стимулирующей надбавки, %</b>	<b>Критерии оценки (значения показателей)</b>	<b>Периодичность выплат</b>
-международных	до 7 за каждого	да	ежемесячно
- российских	до 7 за каждого	да	ежемесячно
- областных	до 5 за каждого	да	ежемесячно
- районных	до 5 за каждого	да	ежемесячно

5.3.

<b>Критерии оценки качества и эффективности</b>	<b>Размер стимулирующей надбавки, %</b>	<b>Критерии оценки (значения показателей)</b>	<b>Периодичность выплат</b>
Подготовка учреждения к новому учебному году	до 20	да	Один раз в год
Наличие филиалов (учебных площадок)	до 20 за каждый	да	Один раз в год

5.4. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается за счёт экономии фонда оплаты труда учреждения в размере до одного оклада в течение года:

5.4.1. по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети) и в случаях трудной жизненной ситуации;

5.4.2. к юбилейным датам (50, 55 женщины и 50, 60 лет мужчины);

5.5. Премии руководителю учреждения выплачиваться за счёт экономии фонда оплаты труда учреждения: за качественные показатели в работе, к профессиональным праздникам, по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год), за выполнение важного и особо важного задания (степень важности выполняемых заданий определяется учредителем), не более двух окладов по постановлению главы района.

## **6.Порядок уменьшения стимулирующих выплат**



6.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо руководитель может быть полностью лишен надбавки (приложение 3 настоящего постановления).

6.2. Решение об уменьшении размера выплат стимулирующего характера устанавливается комиссией, размер выплат стимулирующего характера ежемесячно утверждается постановлением главы Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области.

#### **7. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании руководителей.**

7.1. Установление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения по результатам работы производится ежемесячно в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Руководитель учреждения культуры в пределах своей компетенции предоставляет сводные ведомости по итогам работы за месяц секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат руководителям учреждений не позднее 20 числа каждого месяца.

7.3. Секретарь комиссии готовит итоговую сводную ведомость по результатам работы организаций.

7.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат руководителю (далее Комиссия) на основании итоговой сводной ведомости по результатам работы учреждений согласно критериям результативности деятельности руководителей производит подсчет стимулирующих выплат в процентах. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом.

7.5. Уполномоченный специалист администрации Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области готовит проект распоряжения администрации, об установлении индивидуальных надбавок стимулирующего характера руководителю учреждения культуры Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области и предоставляет его главе Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области на подпись ежемесячно.

Состав комиссии  
по распределению стимулирующих выплат руководителю учреждения  
культуры Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской  
области

Курепина Е.Д. – глава администрации Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области, председатель комиссии.

Старикова О.А. – специалист администрации Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области, секретарь комиссии.

Член комиссии:

Дорогина Т.А. – специалист администрации Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области;

Саратова Д.С. – специалист администрации Листвянского сельсовета Искитимского района Новосибирской области.

Перечень  
показателей для уменьшения стимулирующих выплат  
руководителю учреждения культуры

№ п/п	Показатель	Снижения доплат, (в %)
1.	Наличие в учреждении работников, получающих заработную плату ниже минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области, при условии полного рабочего времени и качественного выполнения норм труда	100
2.	Исполнительская дисциплина	до 50
3.	Необеспеченность соответствующих требованиям 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 (специалистов) по охране труда профессиональных союзов, администрации; несчастные случаи на производстве	до 50
4.	Предоставление неверной информации при составлении отчетов	до 50
5.	Наличие неисправленных замечаний при повторных проверках (объективность причин)	до 30
6.	Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы каждого из заместителей руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения не должен превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников учреждения, рассчитанного для муниципальных бюджетных и казенных учреждений	до 30
7.	Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения в зависимости от фактической численности работников:	до 30

Фактическая численность работников учреждения (чел)	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников (раз)
0 -20	До 2
21-41	До 2,2
47-70	До 2,3
71-90	До 2,5
91-100	До 3
101-200	До 3,5
201-300	До 4
301-1000	4,5
Более 1000	До 5

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