|  |
| --- |
|  |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ОБИ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |
| от 13.03.2025 № 273 |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений культуры города Оби Новосибирской области |

В целях совершенствования Положения системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений культуры города Оби Новосибирской области, приведения нормативных правовых актов в соответствие с действующим законодательством, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры Новосибирской области на 2024-2026 годы, территориально-отраслевым соглашением по муниципальным и казенным учреждениям культуры города Оби Новосибирской области на 2024-2027 годы (с последующими изменениями), Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области, утвержденным постановлением администрации города Оби Новосибирской области от 08.11.2018 №1118 «Об установлении системы оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Оби Новосибирской области», администрация города Оби Новосибирской области **постановляет**:

1. Утвердить:
   1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области (приложение 1);

1.2. Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области (приложение 2);

1.3. Формы отчетов направляемых в комиссию по установлению стимулирующих выплат руководителям бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области (приложение 3).

2. Признать утратившими силу:

2.1. Постановление администрации города Оби Новосибирской области от 08.04.2021 № 275 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области»;

2.2. Постановление администрации города Оби Новосибирской области от 04.05.2021 г. № 369 «О внесении изменений в постановление администрации города Новосибирской Области от 08.04.2021 г. №275»;

2.3. Постановление администрации города Оби Новосибирской области от 20.06.2022 г. № 624 «О внесении изменений в постановление от 08.04.2021 г. № 275»;

2.4. Постановление администрации города Оби Новосибирской области от 25.08.2022 г. № 1063 «О внесении изменений в постановление администрации города Оби Новосибирской области от 08.04.2021 г. № 275»;

2.5. Постановление администрации города Оби Новосибирской области от 25.11.2022 г. № 1637 «О внесении изменений в постановление администрации города Оби Новосибирской области от 08.04.2021 г. № 275»;

2.6. Постановление администрации города Оби Новосибирской области от 05.06.2023 г. № 1152 «О внесении изменений в постановление города Оби Новосибирской области»;

2.7. Постановление администрации города Оби Новосибирской области от 17.11.2023 № 2169 «О внесении изменения в постановление администрации города Оби Новосибирской области от 08.04.2021 г. № 275»;

2.8. Постановление администрации города Оби Новосибирской области от 21.10.2024 № 1357 «О внесении изменения в постановление администрации города Оби Новосибирской области от 08.04.2021 г. № 275».

3. Управлению по вопросам общественности, общественной приемной Главы города опубликовать настоящее постановление в установленном порядке в газете «Аэро-Сити» и разместить на официальном сайте администрации города Оби Новосибирской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации, начальника управления образования и культуры.

**Глава города Оби**

**Новосибирской области П.В. Буковинин**

Шевчук К.А.

8 (38373) 50-045

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

администрации города Оби

Новосибирской области

от 13.03.2025 № 273

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области

1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области (далее Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, территориально-отраслевым соглашением по муниципальным бюджетным и казенным учреждениям культуры города Оби Новосибирской области на 2024-2027 годы (с последующими изменениями), Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области от 08.11.2018 г. №1118 «Об установлении системы оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Оби Новосибирской области», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби, является основой для разработки руководителями данных учреждений «Положения о системе оплаты труда работников учреждения», в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, настоящим Положением. Положение о системе оплаты труда работников учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и принимается с учетом мнения представительного органа работников.

2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителей, их заместителей и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области, подведомственных администрации города Оби Новосибирской области (далее - учреждение культуры).

3. Система оплаты труда работников учреждения культуры устанавливается в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области и города Оби, а также в соответствии с настоящим Положением.

4. Фонд оплаты труда учреждений культуры формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений культуры и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения культуры.

Фонд оплаты труда работников учреждений культуры формируется в пределах объема субсидий из бюджета горда Оби Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание учреждения культуры формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя учреждения культуры устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

при штатной численности до 25 штатных единиц - 0;

при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;

при штатной численности 101 - 200 штатных единиц - не более 2.

При наличии в учреждении культуры филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях культуры со штатной численностью 25 - 300 штатных единиц норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц включительно.

6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим профессиональным стандартам.

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

8. Руководитель учреждения культуры организует подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

9. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения культуры относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей и профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлен в приложении 1 к настоящему Положению.

10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения культуры должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения культуры. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения культуры определяется руководителем (за счет бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

11. Оплата труда работников учреждений культуры, в том числе руководителей, заместителей руководителей включает:

1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты по районному коэффициенту.

12. Условия оплаты труда работника учреждения культуры устанавливаются трудовым договором между работодателем и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения культуры.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения культуры, в соответствии с приложением  3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.».

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации с обязательным указанием причин его заключения.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом учреждения культуры, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения культуры, а также иными локальными нормативными актами учреждения культуры, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных статьей 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

13. 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.

14. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

- в течение не более календарного года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости и в течение не более 6 месяцев по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

16. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников учреждений культуры не допускается снижение достигнутого размера заработной платы, выплачиваемой работникам до изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

17. При проведении индексации должностных окладов (ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

1. **Порядок установления должностных окладов (окладов)**

18. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются по должностям и профессиям в соответствии с приложением  2 к Положению.

19. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, установлены постановлением администрации города Оби Новосибирской области от 08.08.2022 г. № 947 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений города Оби Новосибирской области».

20. В размеры должностных окладов по должностям педагогических работников профессиональных образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации по обеспечению книгоиздательской продукцией.

1. **Виды выплат компенсационного характера**

21. Работникам учреждений культуры, в том числе руководителям, заместителям руководителей, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в Положениях об оплате труда работников учреждений культуры, принятых с учетом мнения представительного органа работников учреждения культуры в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, при принятии локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2) Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не менее 35% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

3) Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Вне зависимости от количества фактически отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется полный день отдыха. Предоставление дня отдыха оформляется приказом и, по согласованию с работодателем, может использоваться работником в текущем месяце или в последующие.

Заработная плата работника (оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты) в том месяце, когда используется день отдыха за работу выходной или нерабочий праздничный день, не уменьшается (при этом работник отработает на один день меньше нормы).

При увольнении, если работник на день увольнения не воспользовался правом на отдых за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ему выплачивается разница между оплатой работы в указанные дни по правилам статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплатой, произведенной за эти дни в одинарном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день, улучшающие условия оплаты труда работников по сравнению с установленными законодательством, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения культуры, трудовым договором.

4) Доплата 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5) Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

6) Доплата молодым специалистам.

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях культуры города Оби Новосибирской области, пользуются мерами социальной поддержки молодых специалистов, установленными на федеральном и региональном уровнях, в том числе в соответствии с распоряжением администрации города Оби Новосибирской области от 04.07.2011 г. № 333-р «О поддержке молодых специалистов муниципальных учреждений бюджетной сферы».

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности сроком не менее чем на 3 года.

Ежемесячная надбавка назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу (назначении на должность), соответствующую полученной специальности, оформляется приказом (распоряжением) работодателя и выплачивается в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда работа по совместительству соответствует полученной специальности.

При расторжении трудового договора, либо переводе работника по его желанию на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения ежемесячной надбавки молодым специалистом.

Выплата ежемесячной надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы, в пределах фонда оплаты труда.

7)Доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

Перечень доплат за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Название доплат | Размер доплат | Вид учреждений и отдельных категорий работников - получателей доплат |
| 1 | Доплата за звание коллектива «академический» | 10% должностного оклада | Руководители, художественный и артистический персонал театров, концертных организаций |
| 2 | Доплата за дополнительную работу по обеспечению учебно-воспитательного процесса, не предусмотренную ЕКС (проведение работы по дополнительным образовательным программам, по профессиональной ориентации, руководство творческими коллективами; специфику труда- Работы, требующие особых компетенций и высокой квалификации:  по должности «преподаватель» - подготовка репертуара для обеспечения учебного процесса в виде расшифровки, аранжировки музыкального материала (вокального, инструментального) из фонда фольклорных экспедиций и др.; использование уникальной методики преподавания, подтвержденной наличием рецензированной методической разработки, эффективность которой выражена в высокой результативности обучающихся по ней, и т.п.;  по должности «концертмейстер» - создание музыкального аккомпанемента, основанного на импровизации или сочинении в различных музыкальных стилях. Владение, использование различных инструментов для колоритного звучания аккомпанемента. Высокий уровень профессионализма в работе с репертуаром разных жанров и стилей, а также солистов и коллективов двух и более специальностей, подтвержденный высокой результативностью обучающихся, и т.п. | Устанавливается учреждением культуры (образовательным) | Устанавливается учреждением культуры (образовательным) |
| 3 | Доплата за разрывный рабочий день (разделение смены на две части, с перерывом в работе свыше двух часов) | 30 % должностного оклада (оклада) | Работники учреждений, непосредственно обслуживающие население, для которых, с их согласия, с учетом мнения представительного органа работников учреждения вводится руководителем учреждения рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни |
| 4 | Доплата за работу, требующую специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями | 10% должностного оклада (оклада) | Руководители, специалисты и другие работники учреждений, непосредственно работающие с людьми с ограниченными возможностями |
| 5 | Доплата за применение в практической работе иностранного языка | 10% должностного оклада (оклада) | Руководители и специалисты учреждений (за исключением работников, занимающих штатные должности, знание и владение иностранным языком по которым предусмотрено квалификационными требованиями) |
| 6 | Доплата за звание творческого коллектива, объединения  -народный (образцовый) самодеятельный коллектив  -народная самодеятельная студия  -заслуженный коллектив народного творчества  -лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля)  -лауреат межрегионального, регионального (областного) конкурса (фестиваля) | 10% должностного оклада | Руководители и специалисты творческих коллективов, объединений |

22. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

23. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

24. Размеры компенсационных выплат 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.

**IV**. **Виды выплат стимулирующего характера**

25. Работникам учреждений культуры, в том числе руководителям, заместителям руководителей, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

- Надбавка «за почетное звание»;

- Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении;

- Надбавка за квалификационную категорию (для педагогических работников);

- Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год);

- Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

1) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений культуры устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения культуры по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения культуры.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

«Оценка результатов выполнения работниками учреждения установленных качественных показателей за отчетный период осуществляется на основании подтверждающих документов, представленных в комиссию по оценке деятельности работников (далее - Комиссия) непосредственными руководителями работников (отчеты, служебные записки непосредственных руководителей и т.п.), и отражается в протоколах Комиссии.». Порядок организации работы комиссии по оценке деятельности работников устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения (коллективном договоре, локальном акте учреждения).

Рекомендуемый перечень качественных показателей деятельности работников представлен в приложении  3 (таблица 2) к Положению.

2) Надбавка «за почетное звание».

Устанавливается работникам, имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области» – 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» – 15% 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.

3) 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.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном учреждении, а также нижеперечисленные периоды, при условии, что им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждении:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти Новосибирской области, муниципальной службы города Оби Новосибирской области и должностей профсоюзных органах Новосибирской области;

время, когда работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством Российской Федерации за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата без каких-либо условий и ограничений.

В непрерывный трудовой стаж засчитывается время предыдущей работы при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва в случае увольнения с одного учреждения в сфере культуры и искусств и днем приема в другое учреждение в сфере культуры и искусств.

В стаж непрерывной работы засчитывается время замещения должностей государственной гражданской службы Новосибирской области и должностей, не являющихся должностями государственной гражданской службы Новосибирской области, в органах исполнительной власти Новосибирской области в сфере культуры и искусств, время замещения должностей муниципальной службы Новосибирской области, муниципальной службы города Оби Новосибирской области и должностей, не являющихся должностями муниципальной службы Новосибирской области, в структурных подразделениях органов местного самоуправления Новосибирской области, к полномочиям которых относятся вопросы в сфере культуры и искусств, если перерыв в работе не превысил 60 календарных дней со дня увольнения, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва.

В стаж непрерывной работы засчитывается период работы в учреждениях, организациях на должностях (по профессиям), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), в организациях сферы культуры при условии идентичности компетенций, профессиональных навыков, опыта текущей деятельности в совокупности не более 5 лет.

Время перерыва в работе не засчитывается в непрерывный трудовой стаж.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

- от 1 до 3 лет - 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- от 3 лет до 5 лет - 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- от 5 лет до 10 лет - 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- от 10 лет до 15 лет - 15 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- от 15 лет до 20 лет - 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

- от 20 лет и более - 25 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам как по основной работе, так и работе по совместительству.

Порядок установления надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения (коллективном договоре, локальном акте учреждения).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Надбавка работникам учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании представления комиссии по установлению надбавки за продолжительность непрерывной работы, созданной в Учреждении.

Надбавка руководителю Учреждения устанавливается Учредителем организации в трудовом договоре.

4) Надбавка за квалификационную категорию (для педагогических работников).

Устанавливается в размере 8% должностного оклада (ставки заработной платы) - за I квалификационную категорию и в размере 16% должностного оклада (ставки заработной платы) - за высшую квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории и рассчитывается для педагогических работников с учетом объема педагогической работы.

5) Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения культуры устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Выполнение работником всех показателей является основанием для выплаты ему премии, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде, в полном размере.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных качественных показателей эффективности деятельности размер премии уменьшается пропорционально выполнению показателей.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения по предложениям созданной в учреждении Комиссии по оценке деятельности работников в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия».

6) Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам устанавливаются приказом руководителя учреждения культуры в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения культуры.

26. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения культуры максимальными размерами не ограничиваются.

27. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения культуры, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения культуры.

28. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения культуры устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

**V. Условия оплаты труда руководителей учреждений культуры и**

**заместителей руководителей**

29. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры устанавливаются трудовым договором между Учреждением, в лице Главы города Оби Новосибирской области, учредителя, действующего на основании Устава, с одной стороны, и руководителем учреждения культуры в соответствии с системой оплаты труда, установленной данным Соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального бюджетного (казённого) учреждения города Оби Новосибирской области, утверждённой постановлением администрации города оби Новосибирской области от 06.11.2015 №1157 «Об утверждении типовой формы трудовых договоров с руководителями муниципальных бюджетных (казённых) учреждений, муниципальных унитарных предприятий, о признании утратившими силу постановления от 10.04.2006 г. №154 и распоряжения от 01.07.2013 г. №359-р».

30. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения культуры устанавливаются трудовым договором между учреждением культуры и заместителями руководителя учреждения культуры в соответствии с системой оплаты труда, установленной положением об оплате труда работников учреждения культуры.

Трудовой договор с заместителем руководителя заключается на основе примерной формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=D6D6270F9950A5365AE5BF5D99748955393F63A0DC14F180916BD671D683BC4C3A03A7491088037A35RAE) с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 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 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг. (с изменениями и дополнениями)».

31. Размеры должностных окладов руководителя учреждения культуры устанавливаются в соответствии с постановлением администрации города Оби Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

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

33. Отнесение учреждения культуры к группе по оплате труда руководителей осуществляется распоряжением администрации города Оби Новосибирской области по критериям. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

**Показатели и группы по оплате труда руководителей Учреждений в сфере культуры (библиотеки) определяется в соответствии с таблицами**

**1,2.**

**Таблица 1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Число читателей  (тыс. чел.) | Число книговыдач (тыс. экз.) | Число посещений (тыс.) |
| I | Свыше 65 | Свыше 1500 | Свыше 450 |
| II | 35-65 | 1000-1500 | 250-450 |
| III | 5-35 | 300-1000 | 50-250 |
| IV | До 5 | До 300 | До 50 |

Группа по оплате труда руководителей может быть увеличена в соответствии с качественными показателями деятельности библиотеки при наличии дополнительно свыше 15 баллов (на усмотрение учредителя).

**Качественные показатели деятельности библиотеки**

**Таблица 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | | | Число баллов |
| 1 | Комплектование и обработка литературы:  - при обновлении фонда в течение года свыше 5%;  - работа по сохранности книжных фондов;  - использование альтернативных форм комплектования | | | 2  1  1 |
| 2 | Справочно-библиографическая и информационная работа:  - ведение и предоставление пользователям электронного каталога на фонд библиотеки;  - ведение и предоставление пользователями электронных баз данных;  - проведение Дней информации, Дней специалиста и других (ежеквартально)  - за каждые 10 групповых и индивидуальных абонентов, получивших не менее 6 информации в год;  - другие | | | 1  1  1  1  1 |
|  | |  |
| 3 | Организация объединений по интересам:  - учитываются клубы, литературно-музыкальные гостиные и другие объединения, проводимые с периодичностью не реже одного раза в два месяца | | | 1 (за каждое) |
| 4 | Организация книжных выставок:  - не менее 24 выставок в год на каждого сотрудника библиотеки, занятого обслуживанием читателей | | | 1 |
| 5 | Массовая работа библиотеки:  - читательские конференции, обсуждения и презентации книг (не менее 2 на каждого сотрудника библиотеки, занятого на обслуживании читателей);  - литературные и тематические вечера, устные журналы, встречи с интересными людьми, диспуты и т.д. (не менее 4 на каждого сотрудника библиотеки, занятого на обслуживании читателей);  - участие в мероприятиях областного масштаба | | | 1  1  1 |
| 6 | Организация при библиотеках художественных экспозиций и др. и использование их в работе с читателями | | | 1 |
| 7 | Методическая деятельность:  - проведение мероприятий по повышению квалификации;  - разработка и выпуск методических материалов;  - анализ, обобщение и пропаганда инновационных и традиционных форм работы;  - оказание практической помощи библиотекам сельских поселений по проблемам библиотечной деятельности | | | 1  1  1  1 |
| 8 | Социально-активная деятельность библиотеки, работа со СМИ | | | 2 |
| 9 | Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства) на расширение сферы услуг читателям (на усмотрение учредителя) | | | До 10 |
| 10 | Автоматизация библиотечных процессов | | | 5 |

**Группы по оплате труда и показатели руководителей Учреждений образования в сфере культуры (детская школа искусств) определяется в соответствии с таблицами 3,4**

**Таблица 3**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится  по оплате труда руководителей от суммы баллов | | | |
|  |  | I | II | III | IV |
| 1. | Школы:  учреждения дополнительного образования детей - школы искусств | 501 и более | до 500 | до 350 | до 200 |

**Таблица 4**

**Показатели, характеризующие деятельность**

**детской школы искусств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество  баллов |
| 1 | Количество обучающихся в детских школах искусств | из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |
| 2 | Количество работников в образовательном учреждении | - за каждого работника  - дополнительно за каждого работника, имеющего:  1 квалификационную категорию  высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 3 | Наличие стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет (состав участников не менее 7 чел.) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях | за каждый коллектив | до 10 |
| 4 | Подготовка выпускников в ВУЗы и ССУЗы | за каждого поступившего в отчетном году | 5 |
| 5. | Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки | - | до 5 |
| 6 | Наличие специализированных классов  (аудиторий), оборудованных в соответствии  с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе (аппаратура, музыкальные инструменты, зеркальная стена в классе хореографии, станки, фонотека и т. п.) | за каждый класс | до 5 |
| 7. | Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала | за каждый класс | до 10 |
| 8 | Наличие автотранспортных средств | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 9 | Подготовка учащихся к конкурсам | за каждого лауреата и дипломанта:  - международного, всероссийского и регионального конкурсов  - областного и городского конкурсов | 5  3 |
| 10 | Наличие школы (сектора) педагогической практики, методического кабинета для организации деятельности учреждений образования соответствующего профиля | - | до 10 |
| 11 | Работа образовательного учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением Учредителя | - | 20 |

При определении суммы баллов контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе по детским музыкальным и художественным школам и школам искусств - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

**Группы по оплате труда и показатели руководителей Учреждений в сфере культуры (дворец культуры) определяется в соответствии с таблицами 5,6.**

**Таблица 5**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится  по оплате труда руководителей  от суммы баллов | | | | |
|  |  | I | II | III | IV | Вне группы |
| 1. | Учреждения клубного типа:  - Муниципальные дома культуры | 401 и более | 300-400 | 200-300 | 100-200 | до 100 |

**Показатели, характеризующие деятельность**

**Дворца культуры**

**Таблица 6**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | Количество:  - клубных формирований | за одно клубное формирование, действующее:  - в течение года  - в течение 6 мес.  - 3 и менее мес.  за каждый объект | 5  2  1  - |
| 2 | Количество культурно-досуговых (культурно-просветительных) мероприятий на одного творческого работника | за каждое мероприятие | 1 |
| 3 | Количество коллективов, имеющих звание: «Народный», «Образцовый» | за каждый коллектив | 15 |
| 4 | Количество концертов (программ) | за каждый концерт | 3 |
| 5 | Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года | за каждый вид платных услуг | 3 |
| 6 | Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:   * - российских, межрегиональных * - областных, зональных * - районных, городских | - | 5  4  3 |
| 7 | Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка | - | 5 |
| 8 | Наличие доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности | за каждую 10,0 тыс. руб.  за каждые 1,0 тыс. руб.  за каждые 3,0 тыс. руб. | 20 |
| 9 | Привлечение дополнительных целевых средств (грантов, спонсорских средств) |  | 20 |
| 10 | Проведение работы, связанной с сохранением и возрождением традиционной народной культуры | - | 10 |

1) К концертам относятся:

- Для учреждений клубного типа: концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими коллективами (исполнителями) как на стационаре, так и на выездах.

- Концертам на стационаре относятся концерты, проводимые на собственных площадках

2) К «народным», «образцовым» коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности в учреждениях культуры, звания которым подтверждено или вновь присвоено приказом Министерства культуры Новосибирской области.

3) К видам платных услуг, оказываемых населению, относятся: входная плата на посещение массовых театрализованных праздников, концертов, обучение в кружках и т.д., пользование спортивными сооружениями, прочие услуги, оказываемые Учреждением. Все платные кружки клубного Учреждения относятся к одному виду платных услуг, оказываемых населению. Аналогично определяются другие виды платных услуг.

4) К работникам кружков относятся руководитель кружка (балетмейстер, хормейстер) и аккомпаниатор.

5) Количество культурно-досуговых мероприятий на одного творческого работника определяется как отношение количества мероприятий (за исключением концертов) к числу творческих работников.

6) Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в кружках на число работников кружков.

Группы по оплате труда определяются не чаще одного раза в год администрацией города Оби Новосибирской области, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работ Учреждения.

34. Выполнение руководителями учреждений культуры и их заместителями дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений культуры принимаются Главой города Оби Новосибирской области, заместителей руководителей, о работе по совмещению, внутреннему совместительству - руководителями учреждений культуры.

Руководители образовательных учреждений в области культуры могут осуществлять в этом же учреждении культуры помимо работы руководителя, определенной трудовым договором, преподавательскую работу в соответствии с нормами, установленными в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601) и постановлении Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление № 41).

В соответствии с пунктом 5.3 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом № 1601, определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, в том числе руководителями учреждений образования в области культуры, их заместителями, наряду со своей основной работой, осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI Порядка.

При выполнении руководителем учреждения образования в области культуры педагогической работы в своё основное рабочее время с согласия учредителя заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, заключенному с работодателем, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться педагогическая работа, ее содержание, объем учебной нагрузки (при выполнении преподавательской, концертмейстерской работы) и размер оплаты.

Выполнение руководителем учреждения образования в области культуры педагогической работы в свободное от основной работы время регламентируется статьей 276 Трудового Кодекса Российской Федерации (при внешнем совместительстве), Постановлением № 41 и Приказом № 1601. Продолжительность работы [педагогических](consultantplus://offline/ref=3B67B2CCC2C09362958ADB68CBA8618E766BBEB5B4EDFB24E9F21FADE8159CEB0434736A93F39B518EDB07AABFF3EADBEDA50AB9974BBB1A07LFF) работников и верхний предел учебной нагрузки определены Постановлением № 41 и Приказом № 1601.

35. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений культуры по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения культуры. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения культуры установлены в приложении 3 (таблица 1) к Положению.

36. Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) руководителям учреждений культуры ежеквартально оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и готовит предложения Главе города Оби Новосибирской области по размерам надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения и премий, которые устанавливаются распоряжением администрации города Оби Новосибирской области.

37. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации города Оби Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения культуры в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения культуры. Размер премии руководителю учреждения культуры определяет Глава города Оби Новосибирской области с учетом предложений Комиссии и личного вклада руководителя учреждения культуры в общие результаты деятельности учреждения и осуществления основных целей и задач, определенных уставом учреждения культуры. А также выполнения обязанностей предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам календарного периода выплачивается руководителю учреждения культуры, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент издания распоряжения об установлении премии.

Выполнение всех показателей эффективности деятельности учреждения является основанием для выплаты премии руководителю учреждения, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде, в полном размере.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей эффективности деятельности учреждения размер премии уменьшается пропорционально выполнению показателей».

38. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений культуры (исполняющим обязанности руководителей) устанавливаются распоряжением администрации города Оби Новосибирской области в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава города Оби Новосибирской области.

39. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений (исполняющим обязанности руководителей) максимальными размерами не ограничиваются.

40. Надбавки «за почетные звания», за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждений культуры устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в соответствии с подпунктами 2 и 3 пункта 4.1. Соглашения.

41. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

42. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат руководителю учреждения культуры устанавливаются в соответствии с пунктами 3.1.- 3.4. Соглашения.

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

1) нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения культуры (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 седьмой рабочий день 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) недостижения установленных Указами 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», от 28.12.2012 г. № 1688, «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

44. При наличии случаев, определенных [п.](#Par0) 5.15. Соглашения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за кварталом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего квартала.

**VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной**

**заработной платы руководителей, заместителей**

**руководителей и среднемесячной**

**заработной платы работников учреждений**

45. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 33. настоящего Положения:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| 1 | 5 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3 |
| 4 | 2 |

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в размере, не превышающем 4, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 33. Положения:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников  (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) |
| 1 | 4 |
| 2 | 3 |
| 3 | 2 |
| 4 | 1,5 |

47. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения культуры (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей).

48. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и работников учреждений культуры в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**VII. Заключительные положения**

49. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=D6D6270F9950A5365AE5A1508F18D75C313C3BAFD915FCD1C6698724D886B431RCE) администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 1   
к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных и казенных

учреждений культуры

города Оби Новосибирской области

**Перечень  
должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу**

**по видам экономической деятельности**

**1. Руководители**

Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра);

заместитель руководителя (заведующего, начальника) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра);

заведующий отделом (сектором) библиотеки;

заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры;

заведующий читальным залом.

**2. Художественный персонал**

Художественный руководитель.

**3. Специалисты1**

Аккомпаниатор;

балетмейстер;

библиотекарь;

библиограф;

дизайнер;

заведующий мастерской;

звукооператор;

звукорежиссер;

звукооформитель;

костюмер;

инженер по эксплуатации звукового (светового) оборудования;

инженер;

инженер-программист (программист);

методист;

менеджер по другим видам основной деятельности;

менеджер по культурно-массовому досугу;

музыкальный оформитель;

оператор видеозаписи;

оператор звукозаписи;

осветитель;

программист;

режиссер;

режиссер любительского театра;

режиссер массовых представлений;

режиссер-постановщик;

руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам);

руководитель кружка;

свето-оператор;

специалист по учебно-методической работе;

системный администратор;

техник;

технолог всех категорий (по изготовлению театральных декораций);

хореограф;

хормейстер;

хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии);

художник-постановщик;

эксперт по комплектованию библиотечного фонда.

**4. Прочие служащие**

Администратор;

кассир билетный;

контролер билетов.

**5. Должности педагогических работников**

Ведущийметодист;

концертмейстер;

настройщик пианино и роялей;

методист;

педагог-библиотекарь;

педагог-психолог;

старший методист.

Примечание:

1 - должности включают все квалификационные категории (1 категория, 2 категория, высшая категория, ведущий, старший, главный и т.п.).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных и казенных

учреждений культуры

города Оби Новосибирской области

**Таблица 1**

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификацион-ная категория, группа по  оплате | Размер оклада, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»** | | |
| Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; музейный смотритель; контролер билетов |  | 9 790 |
| Должности данной профессиональной квалификационной группы, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |  | 10 010 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | |
| Аккомпаниатор; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; контролер-посадчик аттракциона; суфлер |  | 10 450 |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | без категории | 10 450 |
| 2 категория | 10 780 |
| 1 категория | 11 220 |
| Репетитор по технике речи; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера | 2 категория | 10 780 |
| 1 категория | 11 000 |
| Заведующий костюмерной; заведующий билетными кассами; организатор экскурсий |  | 12 265 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | | |
| Администратор |  | 11 110 |
| Старший администратор |  | 11 550 |
| Лектор, экскурсовод; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; художник-фотограф; кинооператор; художник-реставратор | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| Репетитор по вокалу; репетитор по балету; редактор (музыкальный редактор); концертмейстер по классу вокала (балета) | 2 категория | 12 870 |
| 1 категория | 13 475 |
| Специалист по учетно-хранительской документации; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм; редактор по репертуару | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| ведущий | 13 475 |
| Специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| ведущий | 13 475 |
| Звукооператор; художник-постановщик; монтажер | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| высшая категория | 13 475 |
| Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; артист хора; артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов | 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| высшая категория | 13 475 |
| Артист-вокалист (солист), артист балета, артист оркестра, артист драмы, артист (кукловод) театра кукол, аккомпаниатор -концертмейстер, лектор-искусствовед (музыковед), чтец - мастер художественного слова; артисты | 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
|  |
| - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; | высшая категория | 13 475 |
| ведущий мастер сцены | 14 960 |
| Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой |  | 12 870 |
| Главный библиотекарь; главный библиограф |  | 14 300 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | | |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 13 310 |
| Балетмейстер; хормейстер; режиссер; звукорежиссер | 2 категория | 12 870 |
| 1 категория | 13 475 |
| Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер, в учреждениях |  |  |
| IV группы по оплате труда руководителей | 1 категория | 11 000 |
| высшая категория | 12 650 |
| III группы по оплате труда руководителей | 1 категория | 13 585 |
| высшая категория | 15 235 |
| II группы по оплате труда руководителей | 1 категория | 14 300 |
| высшая категория | 15 345 |
| I группы по оплате труда руководителей | 1 категория | 15 455 |
| высшая категория | 17 380 |
| Заведующий отделом (сектором, как самостоятельным структурным подразделением учреждения) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры. | IV группы по оплате труда руководителей | 12 980 |
| III группы по оплате труда руководителей | 13 750 |
| II группы по оплате труда руководителей | 14 850 |
|  | I группы по оплате труда руководителей | 15 785 |

**Таблица 2**

**Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, не включенным в профессионально-квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификацион-ная категория, группа по оплате | Размер оклада, руб. |
| **Должности руководителей** | | |
| Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра) в учреждениях, подведомственных министерству культуры Новосибирской области (за исключением должностей руководителей, включенных в приказ Минтруда НСО № 878 от 20.07.2022) | IV группы по оплате труда руководителей | 12 980 |
| III группы по оплате труда руководителей | 13 750 |
| II группы по оплате труда руководителей | 14 850 |
| I группы по оплате труда руководителей | 15 785 |
| Заведующий централизованной библиотечной системы, заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы, отнесённых к I группе по оплате труда руководителей |  | 16 390 |
| Художественный руководитель в культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других аналогичных организациях культурно-досугового типа | IV группы по оплате труда руководителей | 12 980 |
| III группы по оплате труда руководителей | 13 750 |
| II группы по оплате труда руководителей | 14 850 |
| I группы по оплате труда руководителей | 15 785 |
| Заведующий сектором (сектор входит в состав отдела (не самостоятельное структурное подразделение) библиотеки, централизованной библиотечной системы | IV группы по оплате труда руководителей | 12 265 |
| III группы по оплате труда руководителей | 12 980 |
| II группы по оплате труда руководителей | 13 750 |
| I группы по оплате труда руководителей | 14 850 |
| Помощник директора (руководителя) |  | 8 250 |
| Специалист гражданской обороны | без категории | 8 998 |
| II категории | 9 383 |
| I категории | 9 779 |
| ведущий | 10 164 |
| Механик (гаража, автотранспорта) |  | 9 383 |
| Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий  и сооружений; инженер-сметчик; инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике; инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования; инженер-электрик (ведущий); | без категории | 10 164 |
| 2 категория | 10 560 |
| 1 категория | 10 945 |
| ведущий | 11 341 |
| Светооператор |  | 11 770 |
| Художник-технолог сцены | 2 категория | 12 265 |
|  | 1 категория | 12 870 |
|  | высшая категория | 13 475 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | без категории | 10 164 |
|  | II категории | 10 560 |
|  | I категории | 10 945 |
|  | ведущий | 11 341 |

Должностные обязанности "ведущих" устанавливаются на основе квалификационных характеристик соответствующих должностей служащих. Кроме того, на них возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности организации или структурных подразделений либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах (бюро) с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях. Требования к необходимому стажу работы повышаются на 2-3 года по сравнению с предусмотренными для инженера I квалификационной категории (для ведущего инженера-сметчика – на 1-2 года), (указано в Общих положениях соответствующего раздела Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, которым предусмотрена эта должность);

**Таблица 3**

**Размеры должностных окладов иных педагогических работников, не включенных в профессионально-квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность** | **Должностной оклад, рублей** |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 13 750 |

**Размеры должностных окладов**

**по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере образования**

**Таблица 4**

**Размеры должностных окладов**

**по профессиональным квалификационным группам должностей**

**работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и**

**социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н**

(За исключением должностей работников профессиональных образовательных учреждений и образовательных учреждений высшего образования, подведомственных министерству культуры Новосибирской области)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Размер**  **оклада, руб.** |
|  | Секретарь учебной части | 9 294 |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму  младший воспитатель | 9 582 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения;  старший дежурный по режиму | 9 961 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду;  инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 12 462 |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 13 200 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог | 13 530 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист | 13 750 |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 15 050 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 14 650 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 14 250 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 13 850 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 15 785 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 14 850 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 14 250 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 13 950 |

**Таблица 5**

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ | Размер оклада, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»** | | | |
|  | бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровшик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурованных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин | 1 квалификационный разряд | 7 590 |
| 2 квалификационный разряд | 7 920 |
| 3 квалификационный разряд | 8 250 |
| 4 квалификационный разряд | 8 690 |
| 5 квалификационный разряд | 9 020 |
| 6 квалификационный разряд | 9 350 |
| оператор магнитной записи; осветитель; | 7 квалификационный разряд | 9 790 |
| осветитель; | 8 квалификационный разряд | 10 230 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»** | | | |
| 1 квалификационный уровень | красильщик в пастижерском производстве 4 - 5 разрядов ЕТКС; фонотекарь 4 - 5 разрядов ЕТКС; видеотекарь 4 - 5 разрядов ЕТКС; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3 - 5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5 - 8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС | 2 квалификационный разряд | 8 140 |
| 3 квалификационный разряд | 8 470 |
| 4 квалификационный разряд | 8 910 |
| 5 квалификационный разряд | 9 240 |
| 6 квалификационный разряд | 9 570 |
| 7 квалификационный разряд | 10 010 |
| 8 квалификационный разряд | 10 450 |
| 2 квалификационный уровень | красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6 - 7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6 - 8 разрядов ЕТКС | 6 квалификационный разряд | 9 790 |
| 7 квалификационный разряд | 10 230 |
| 8 квалификационный разряд | 10 670 |
| 3 квалификационный уровень | механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС | 8 квалификационный разряд | 10 945 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных и казенных

учреждений культуры

города Оби Новосибирской области

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

**Таблица 1**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Качественные показатели деятельности учреждения** | **Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя**  *(Периодичность)* | **Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)** | | |
| **ДШИ** | **ДК** | **ЦБС** |
| 1. | Выполнение учреждением за отчетный период муниципального задания, сметы, ПФХД (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.) | Отчет о выполнении муниципального задания, сметы, ПФХД  *(За прошедший год)*  ***(Форма 1)*** |  |  |  |
| - да |  | 81 | 140 | 75 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Обеспечение достижения установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области | Мониторинг заработной платы в разрезе основных профессий согласованный с начальником УФиНП  *(За истекший период)*  ***(Форма 2)*** |  |  |  |
| - да |  | 0 | 10 | 10 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 3. | Обеспечение средней заработной платы педагогов учреждения на уровне не ниже среднего для учителей в регионе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» | Мониторинг заработной платы в разрезе основных профессий согласованный с начальником УФиНП  *(За истекший период)*  ***(Форма 3)*** | 10 | 0 | 0 |
| 4. | Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте учреждения | Скриншот с экрана с актуальной датой  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 4)*** |  |  |  |
| - да |  | 5 | 5 | 5 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 5. | Обеспечение выполнения целевых показателей посещений культурных мероприятий | Расчет  показателя числа посещений культурных мероприятий  *(За истекший период, с нарастающим итогом)*  ***(Форма 5)*** |  |  |  |
| - да |  | 10 | 50 | 30 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 6. | Участие учреждения в социально-значимых (общественных, творческих, образовательных, научных) проектах, программах, грантах. | Информация руководителя  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 6)*** |  |  |  |
| - всероссийского и международного уровней |  | 40 | 65 | 45 |
| - межрегионального уровня |  | 30 | 50 | 30 |
| - областного уровня |  | 20 | 40 | 20 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 7. | Наличие у учреждения филиалов (обособленных структурных подразделений, выставочных пространств, работающих на постоянной основе вне учреждения) | Выписка из устава Учреждения  ***(Форма 7)*** |  |  |  |
| - да |  | 0 | 0 | 20 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 8. | Развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (доходы от оказания платных услуг (работ), *тыс. руб.:* | Информация УФиНП  *(За истекший период, поквартально)*  ***(Форма 8)*** |  |  |  |
| **КДУ** |  |  |  |  |
| 5 000,0 и более |  | 0 | 100 | 0 |
| от 4 500,0 до 5 000,0 |  | 0 | 90 | 0 |
| от 3 500,0 до 4 500,0 |  | 0 | 80 | 0 |
| от 2 500,0 до 3 500,0 |  | 0 | 70 | 0 |
| от 1 500,0 до 2 500,0 |  | 0 | 60 | 0 |
| от 500,0 до 1 500,0 |  | 0 | 50 | 0 |
| от 400,0 до 500,0 |  | 0 | 40 | 0 |
| от 300,0 до 400,0 |  | 0 | 30 | 0 |
| от 200,0 до 300,0 |  | 0 | 20 | 0 |
| от 100,0 до 200,0 |  | 0 | 10 | 0 |
| менее 100,0 |  | 0 | 0 | 0 |
| **библиотеки** |  |  |  |  |
| 1 000,0 и более |  | 0 | 0 | 100 |
| от  900,0 до 1 000,0 |  | 0 | 0 | 90 |
| от 800,0 до 900,0 |  | 0 | 0 | 80 |
| от 700,0 до 800,0 |  | 0 | 0 | 70 |
| от 600,0 до 700,0 |  | 0 | 0 | 60 |
| от 450,0 до 600,0 |  | 0 | 0 | 50 |
| от 250,0 до 450,0 |  | 0 | 0 | 40 |
| от 200,0 до 250,0 |  | 0 | 0 | 30 |
| от 100,0 до 200,0 |  | 0 | 0 | 10 |
| менее 100,0 |  | 0 | 0 | 5 |
| 9. | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов | Информация о выполнении квоты на приём инвалидов предоставленная в ЦЗН г. Оби на платформе «Работа в России»  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 9)*** |  |  |  |
| да - |  | 5 | 5 | 0 |
| нет - |  | 0 | 0 | 0 |
| 10. | Участие в реализации программы социальной поддержки молодежи «Пушкинская карта», всего  *в том числе:* | Информация руководителя  (По данным платформы PRO.Культура.РФ)  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 10)*** | 30 | 30 | 30 |
| 1) Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ  - да  - нет | Скриншот с актуальной датой | 5  0 | 5  0 | 5  0 |
| 2) Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры, ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет)  - от 90% до 100%  - от 80% до 90%  - от 70% до 80%  - ниже 70% | Информация о плановых и фактических платных мероприятиях в т.ч. по «Пушкинской карте» | 10  5  3  0 | 10  5  3  0 | 10  5  3  0 |
| 3) Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта»  - не менее 15%  - менее 15% | *(тыс. руб.)* | 10  0 | 10  0 | 10  0 |
| 4) Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»  - не менее 15%  - менее 15% | *(количество проданных билетов)* | 5  0 | 5  0 | 5  0 |
| 11. | Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения (паспорт безопасности (титульный лист), отсутствие предписаний надзорных органов) | Копия титульного листа паспорта безопасности, информация об отсутствии предписаний надзорных органов  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 11)*** |  |  |  |
| - да |  | 5 | 5 | 5 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 12. | Увеличение количества обучающихся по предпрофессиональным образовательным программам в области искусств: | Отчет АИС «Статистика»  Сведения о количестве детей, занимающихся по предпрофессиональным программам в области искусств, реализуемых МБУДО ДШИ г. Оби  *(За истекший период, ежемесячно)*  ***(Форма 12)*** |  |  |  |
| - да |  | 10 | 0 | 0 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 13. | Обеспечение сохранности контингента обучающихся учреждения от приема до выпуска | Отчет об обеспечении сохранности контингента обучающихся от приема до выпуска  *(по итогам предыдущего учебного года)*  ***(Форма 13)*** |  |  |  |
| - от 91% и более |  | 15 | 0 | 0 |
| - от 81% до 90% |  | 10 | 0 | 0 |
| - от 71% до 80% |  | 5 | 0 | 0 |
| - от 60% до 70 % |  | 0 | 0 | 0 |
| 14. | Наличие у Учреждения обучающихся, участников студий, кружков, творческих коллективов – лауреатов областных, межрегиональных, всероссийских или международных конкурсов и других творческих состязаний (в т.ч. профессиональной направленности), учрежденных органами государственной власти Российской Федерации, Новосибирской области, других субъектов Российской Федерации, или проводимых при поддержке органов государственной власти (далее – конкурсов) | Информация руководителя об участии и результатах  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 14)*** |  |  |  |
| - наличие лауреатов конкурсов, всероссийского и международного уровней |  | 15 | 15 | 15 |
| - наличие лауреатов конкурсов областного и регионального уровней |  | 10 | 10 | 10 |
| - наличие лауреатов муниципального уровня |  | 5 | 5 | 5 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 15. | Ведение и информационное наполнение официальных интернет-сайтов учреждения в актуальном состоянии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации | Отчет о соответствии информации, размещенной на официальном сайте организации в сети «Интернет» требованиям приказа Минкультуры РФ № 277, а также требованиям НОК  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 15)*** |  |  |  |
| - да |  | 5 | 5 | 5 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 16. | Укомплектованность учреждения кадрами (фактическая численность работников, без учета совмещения и совместительства разделить на штатную численность работников, единиц) | Расчет укомплектованности кадрами  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 16)*** |  |  |  |
| - 80% и более |  | 10 | 10 | 10 |
| - менее 80 |  | 0 | 0 | 0 |
| 17. | Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и работников учреждения культуры | Справка руководителя с указанием плана-факта прохождения курсов повышения квалификации  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 17)*** |  |  |  |
| - да |  | 5 | 5 | 5 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 18. | Наличие информационных материалов о деятельности учреждения, направленных в управление по взаимодействию с общественностью для размещения в сети Интернет и получивших положительный отзыв | Скриншот направленной и размещенной информации с положительными отзывами  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 18)*** |  |  |  |
| - да |  | 5 | 5 | 5 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 19. | Наличие в учреждении эффективных управленческих решений, принятых с участием общественно-деловых объединений и представителей работодателя (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и пр.) | Информация руководителя  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 19)*** |  |  |  |
| Наличие |  | 15 | 15 | 15 |
| Отсутствие |  | 0 | 0 | 0 |
| 20. | Результативность участия в НОК (1 раз в три года) | Результаты проверки Минкультуры НСО  *(По результатам предыдущей проверки)*  ***(Форма 20)*** |  |  |  |
| Наличие результатов выше среднего по региону |  | 5 | 5 | 5 |
| 21. | Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками учреждения: | Информация руководителя  *(За предыдущий квартал)*  ***(Форма 21)*** |  |  |  |
| Участие коллектива в культурно-оздоровительных мероприятиях, городских конкурсах по социальному партнерству, охране труда и пр.; наличие мер стимулирования сотрудников за сдачу норм ГТО |  | 10 | 10 | 10 |
| 22. | Своевременное (качественное) представление официальной документации (отчетов, планов и т.п.), исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов Главы города или заданий и запросов должностных лиц администрации города Оби, данных по поручению Главы города | Информация структурных подразделений администрации  *(За предыдущий квартал)* |  |  |  |
| - да |  | 10 | 10 | 10 |
| - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 23. | Отсутствие на первое число каждого месяца отчетного периода документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения, непогашенной (неурегулированной) просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности, в том числе по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд | Информация директора МКУ «Централизованная бухгалтерия» г. Оби Новосибирской области  *(За предыдущий квартал)* |  |  |  |
|  | - да |  | 10 | 10 | 10 |
|  | - нет |  | 0 | 0 | 0 |
| 24. | Отсутствие обоснованных официальных обращений (жалоб) на учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников учреждения | Отчет руководителя,  информация консультанта УОиК  *(За предыдущий квартал)* |  |  |  |
|  | - да |  | 5 | 5 | 5 |
|  | - нет |  | 0 | 0 | 0 |
|  | **ИТОГО:** |  | до 306 | до 505 | до 415 |

Список сокращений:

- Министерство культуры Новосибирской области (Минкультуры НСО);

- Управление финансов и налоговой политики администрации города Оби Новосибирской области (УФиНП);

- Управление образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области (УОиК);

- Муниципальное бюджетное учреждение Дворец культуры «Крылья Сибири» (МБУ ДК «Крылья Сибири»);

- Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств г. Оби» (МБУДО ДШИ г. Оби);

- Муниципальное казенное учреждение «Централизованная библиотечная система города Оби» (МКУ ЦБС г. Оби);

- Филиал Государственного казенного учреждения Новосибирской области «Центр занятости населения города Новосибирска» - «Центр занятости населения города Оби» (ЦЗН г. Оби);

- Независимая оценка качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры (НОК);

- Автоматизированная информационная система сбора статистической отчетности (АИС «Статистика»);

- Фонд оплаты труда (ФОТ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Таблица 2**

**Качественные показатели,**

**рекомендуемые при определении выплат стимулирующего характера работникам учреждений (для административно-управленческого персонала, специалистов и других работников)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Должности | Качественные показатели | Примечание |
| ***Библиотеки*** | Библиотекарь | 1. Количество (доля) зарегистрированных пользователей, приходящихся на одного библиотекаря в учреждении: по плану (норме)/фактически.  2. Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от поступивших обращений в целом (выявленная на основе анкетирования, опросов). 3. Выполнение показателей по количеству посещений и книговыдачи в год (по плану/фактически).  4. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских и обучающих мероприятий (доля удовлетворенных пользователей, выявленная на основе анкетирования).  5. Уровень профессионального мастерства  6. Количество консультационных и методических услуг (план - ...)  7. Содействие достижению общих результатов деятельности структурного подразделения, в котором работник непосредственно работает | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Библиотекарь-каталогизатор | 1. Количество записей электронного каталога и других баз данных (единиц) (по плану/фактически).  2. Количество отредактированных записей электронного каталога (единиц) (по плану/фактически).  3. Количество полнотекстовых оцифрованных документов, включённых в состав электронной библиотеки, (единиц) |
| Библиограф | 1. Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от поступивших обращений в целом (выявленная на основе анкетирования, опроса).  2. Количество выполненных справок от пользователей в отчетный период.  3. Количество подготовленных библиографических пособий (по плану/фактически).  4. Количество осуществленных библиографом записей электронного каталога (единиц) (по плану/фактически).  5. Количество созданного библиотечного контента: создание и наполнение баз данных, виртуальные выставки, видеоролики и т.д. (по плану/фактически). |
| Библиотекарь (комплектатор) | 1.  Количество новых поступлений из всех видов источников (по плану/фактически).  2.  Количество единиц хранения, подлежащих постановке на учет в фонд библиотеки и выбытию из фонда.  3. Количество единиц хранения библиотечного фонда, подлежащих проверке (по плану/фактически). |
| Специалист по консервации и реставрации библиотечных фондов | 1. Доля (количество) экземпляров книг и других предметов хранения, прошедших превентивную консервацию (по плану/фактически).  2. Количество экземпляров книг и других предметов хранения, прошедших массовую консервацию (по плану/фактически).  3. Количество отреставрированных документов (по плану/фактически). |
| Методисты | 1. Количество консультационно-методических мероприятий (по плану/фактически).  2. Доля удовлетворенных пользователей консультационно-методическими мероприятиями, выявленная на основе анкетирования.  3. Количество изданных информационно-методических материалов (в том числе электронных) (по плану/фактически).  4. Количество посещений Интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц); |
| Менеджеры | 1. Количество реализованных инновационных проектов.  2. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских мероприятий (доля удовлетворенных пользователей, выявленная на основе анкетирования). |
| Административно-управленческий персонал | 1. Выполнение плановых показателей в соответствии с установленным государственным заданием на оказание государственных услуг (для заместителей по деятельности).  2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями (для заместителей по прочим направлениям деятельности).  3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.  4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя Учреждения.  5. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) |
| Системный администратор, программисты | 1. Обеспечение бесперебойной работы программно-аппаратного комплекса, обеспечивающего оказание услуг пользователям.  2. Своевременное и качественное сопровождение мероприятий, проводимых библиотекой, с использованием средств вычислительной техники и мультимедийного оборудования.  3. Отсутствие фактов простоя по причине неисправного состояния вверенного программно-аппаратного комплекса.  4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  6. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено [Указом](garantF1://70070950.115) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области.  7. Обеспечение непревышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  8. Обеспечение непревышения установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения  9. Увеличение объема средств от приносящей доход деятельности в фонде оплаты труда  10. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году  11. Соблюдение финансовой дисциплины и контроль за рациональным использованием финансовых ресурсов при выполнении плана по доходам |
| Технические исполнители (в том числе: техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры, автотранспорта.  2. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие факта простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования. 4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния. |
| ***Учреждения клубного типа:***  ***дворцы (дома) культуры*** | Режиссер массовых представлений | 1. Количество программ массовых представлений, подготовленных специалистом (по плану/фактически).  2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество программ массовых представлений, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, подготовленных специалистом (по плану/фактически).  4. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  5. Количество программ платных массовых представлений, подготовленных специалистом (по плану/фактически).  6. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Специалист по методике клубной работы | 1. Количество обследований, проведенных в целях изучения спроса населения на культурно-досуговые услуги (по плану/фактически).  2. Количество культурно-досуговых учреждений, обслуживаемых соответствующим специалистом (по плану/фактически).  3. Количество методических рекомендаций, направленных в учреждения культурно-досугового типа (по плану/фактически). 4. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  5. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период. |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | 1. Количество самостоятельно разработанных сценарных планов (по плану/фактически).  2. Количество информационно-рекламных единиц, подготовленных работником (по плану/фактически). 3.Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  4. Количество самостоятельно разработанных сценарных планов, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/фактически).  5. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  6. Количество самостоятельно разработанных сценарных планов платных мероприятий (по плану/фактически).  7. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). |
| Культорганизатор | 1. Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (по плану/фактически).  2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество подготовленных программ мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/фактически).  4. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  5. Количество подготовленных программ платных мероприятий (по плану/фактически).  6. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). |
| Руководители клубных формирований и другие специалисты, ведущие работу с постоянным контингентом (режиссер любительского театра (студии), балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца,  хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии), руководитель кружка и др.) | 1. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей, в том числе на платной основе (по плану/фактически).  2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей - детей, в том числе на платной основе (по плану/фактически).  4. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов).  5. Количество членов соответствующих клубных формирований, участвовавших в международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек).  6. Наличие у коллектива звания «Народный» или «Образцовый».  7. Участие клубных формирований (коллективов художественной самодеятельности) в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях, районного, регионального, всероссийского, международного уровнях.  8. Участие клубных формирований (коллективов художественной самодеятельности) в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях, районного, регионального, всероссийского, международного уровнях  9. Количество организованных культурно-массовых мероприятий |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки и другие специалисты | 1. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  2. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  3. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). |
| Художник-постановщик | 1. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  2. Количество программ массовых представлений, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, подготовленных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых с участием работника специалистом, в общем числе детей (процентов).  4. Наличие лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек) |
| Прочие специалисты | 1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников.  2. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий.  3. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности. |
| Административно-управленческий персонал | 1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием на оказание государственных услуг (для заместителей по основной деятельности).  2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями (для заместителей по прочим направлениям деятельности).  3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.  4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.  5. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  5. Обеспечение непревышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  6.Обеспечение непревышения установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения  7. Увеличение объема средств от приносящей доход деятельности в фонде оплаты труда  8. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году  9. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области. |
| Технические исполнители (в том числе: техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  2. Отсутствие факта простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования. 3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния. |
| ***Образовательные учреждения*** | Президент образовательной организации высшего образования | 1. Выполнение показателей деятельности учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, контингенту студентов, установленных учреждению государственным заданием и (или) приказами Минкультуры НСО.  2. Активное участие в решении вопросов совершенствования учебной, научной, творческой, воспитательной, организационной и управленческой деятельности учреждения.  3. Содействие в развитии межрегиональных и международных связей учреждения по направлениям научной, творческой и образовательной деятельности.  4. Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению авторитета и имиджа учреждения | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте учреждения |
| Заведующий филиалом профессиональной образовательной организации | 1. Выполнение филиалом показателей государственного задания.  2. Выполнение филиалом контрольных цифр приема обучающихся за счет средств областного бюджета.  3. Обеспечение сохранности контингента обучающихся филиала от приема до выпуска.  4. Качество подготовки обучающихся (% студентов, имеющих положительные оценки по результатам государственной итоговой аттестации).  5. Наличие обучающихся -лауреатов областных, межрегиональных, всероссийских или международных конкурсов и других творческих состязаний профессиональной направленности.  6. Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам филиала в денежной форме.  7. Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе филиала, жалоб на руководителя филиала со стороны населения, органов власти, обучающихся и работников филиала. |
| Административно-управленческий персонал  (заместители руководителя учреждения по научной, методической, учебной, воспитательной работе) | 1. Выполнение показателей деятельности учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, контингенту студентов, установленных учреждению государственным заданием и (или) приказами Минкультуры НСО.  2. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-воспитательного процесса учреждения.  3. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных актов учреждения, приказов и поручений руководителя учреждения.  4. Достоверность и своевременность подготовки и направления статистических данных по учреждению, выполнения запросов Минкультуры НСО.  5. Системная работа по сохранности контингента обучающихся.  6. Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению авторитета и имиджа учреждения.  7. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  5. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области.  6. Обеспечение непревышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  7. Не превышение установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения  8. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году.  9. Обеспечение средней заработной платы педагогов учреждения на уровне не ниже среднего для учителей в регионе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» (для ДШИ) |
| Специалисты (научно-педагогические работники образовательной организации высшего образования; педагогические работники профессиональной образовательной организации: преподаватель, концертмейстер, методист) | 1. Достижение качественных показателей промежуточной и итоговой аттестации студентов.  2. Обеспечение качества подготовки студентов в соответствии с ФГОС.  3. Количество призеров конкурсов и других творческих состязаний профессиональной направленности, частота участия в творческих состязаниях.  4. Количество выступлений на кафедре, педсовете, методобъединениях, внедрение педагогического опыта на уровне образовательного учреждения.  5. Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-методических конференций и семинаров, мастер-классах.  6. Активность и качество участия в творческих мероприятиях учреждения, города, области.  7. Работа по методическому обеспечению учебного процесса и сохранности контингента обучающихся.  8. Творческая инициатива  9. Использование в учебном процессе уникальных методик (собственных или других авторов).  10. Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения.  11. Использование программ углубленного и расширенного изучения предметов  12. Внедрение инновационных технологий в учебный и научный процесс.  13. Своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.).  14. Разработка и внедрение в образовательный процесс новых методик преподавания.  15. Занятие призовых мест студентами на городских, областных, межрегиональных, общероссийских и международных  Конкурсах. |
| Специалисты (педагог-психолог, педагог-организатор, воспитатель, руководитель физического воспитания, лаборант, учебно-вспомогательный персонал и другие специалисты, участвующие в обеспечение учебно-воспитательной деятельности) | 1. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-воспитательного процесса учреждения.  2. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных актов учреждения, приказов и поручений руководителя учреждения.  3. Исполнение плановых показателей по сохранности контингента обучающихся и развитию личности обучающихся.  4. Выполнение работ, требующих особых компетенций и высокой квалификации |
| Руководители структурных подразделений (деканат, кафедра, учебная часть, методический отдел, кабинет или центр, ресурсный центр, библиотека, учебный театр и другие подразделения, участвующие в обеспечении учебно-воспитательного процесса учреждения, в зависимости от структуры учреждения) | 1. Выполнение показателей деятельности учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, контингенту студентов, установленных учреждению государственным заданием и (или) приказами Минкультуры НСО.  2. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-воспитательного процесса учреждения.  3. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных актов учреждения, приказов и поручений руководителя учреждения.  4. Обеспечение высокого уровня подготовки и проведения мероприятий учреждения (в зависимости от направления работы структурного подразделения), в том числе, по поручению Минкультуры НСО (организация; информированность; обеспечение требований безопасности).  5. Качественное и оперативное выполнение особо важных и (или) особо срочных работ, заданий руководства учреждения.  6. Качественная подготовка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных технологий, методик преподавания.  7. Качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий.  8. Уровень успеваемости студентов по дисциплинам кафедры.  9. Уровень успеваемости студентов кафедры.  10. Создание надлежащих условий для высокопроизводительного труда преподавателей, сотрудников, обучающихся.  11. Надбавка за интенсивность работы в должности декана, заведующего кафедрой (заместителям декана, заведующего кафедрой). |
| Руководители структурных подразделений, не участвующих в обеспечении учебно-воспитательного процесса учреждения (начальник отдела кадров) | 1. Оптимизация работ по подбору, отбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств.  2. Совершенствование системы расстановки кадров: подбор наиболее подходящих кандидатур на ту или иную должность; помощь новым сотрудникам в период прохождения ими испытательного срока; улучшение использования кадров, осуществление их служебно - квалификационного продвижения.  3. Качество ведения кадрового делопроизводства.  4. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.  5. Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса  6. Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения  7. Укомплектованность персоналом (в % от штатной численности)  8. Перевод работников учреждения на эффективный контракт |
| Специалисты структурных подразделений, не участвующих в обеспечении учебно-воспитательного процесса учреждения (в том числе: инженеры всех специальностей, юрисконсульт, администратор, статистик, секретарь) | 1. Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования.  2. Проведение профилактических мероприятий в запланированные сроки.  3. Высокая исполнительская дисциплина.  4. Отсутствие претензий со стороны руководителя и проверяющих органов к исполнению должностных обязанностей.  5. Обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с административным, финансово – экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом (отсутствие предписаний контролирующих органов и нарушений исполнительской дисциплины). |
| Технические исполнители (техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры.  2. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие фактов простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования.  4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования.  5. Качественная и оперативная подготовка объектов учреждения к зимнему сезону.  6. Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию.  4. Надбавки за высокий профессинализм: водителям автотранспорта в размере:  - за 1 класс - от 25% до 100% от должностного оклада, за 2 класс - от 10% до 40% от должностного оклада. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 2

УТВЕРЖДЕН

постановлением

администрации города Оби

Новосибирской области

от\_\_\_ №\_\_\_\_

СОСТАВ

комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Председатель комиссии | — | Заместитель главы администрации, начальник управления образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области; |
| Заместитель председателя комиссии | — | Заместитель начальника управления образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области; |
| Секретарь комиссии | — | Главный специалист управления образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области; |
| Члены комиссии: | — | Начальник управления экономического развития, промышленности и торговли администрации города Оби Новосибирской области; |
|  | — | Начальник управления финансов и налоговой политики администрации города Оби Новосибирской области; |
|  | — | Консультант управления образования и культуры администрации города Оби Новосибирской области; |
|  | — | Главный специалист отдела труда и социального обслуживания администрации города Оби Новосибирской области. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением

администрации города Оби

Новосибирской области

от\_\_\_ №\_\_\_\_

**Формы отчетов**

направляемых в комиссию по установлению стимулирующих выплат руководителям бюджетных и казенных учреждений культуры города Оби Новосибирской области

**Форма 1**

Отчет о выполнении муниципального задания с \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. по \_\_.\_\_.\_\_\_\_\_ г.

Наименование муниципального учреждения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вид деятельности:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование услуги | Показатель | Единица измерения | Значение,  утвержденное  в муниципальном задании на отчетный период | Фактическое значение за  I квартал | Фактическое значение за  II квартал | Фактическое значение за  III квартал | Фактическое значение за  IV квартал | Фактическое значение за  отчетный год | Причины отклонения от запланированных значений |
| 1 | Код по общероссийскому перечню | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Код по общероссийскому перечню | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 2**

Начальник УФиНП СОГЛАСОВАНО

администрации г. Оби Новосибирской области \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Н. Малыгина

**Расчет фонда заработной платы руководителя (наименование учреждения)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателей** | **Зарплата по трудовому договору** | **Зарплата, фактически начисленная предыдущий квартал** | **Зарплата проект с отчетного периода** |
| 1. | Должностной оклад (руб.) |  |  |  |
| 2. | Процент надбавки за продолжительность непрерывной работы |  |  |  |
| 3. | Процент надбавки за качественные показатели эффективности деятельности |  |  |  |
| 4. | Сумма надбавки за качественные показатели эффективности деятельности |  |  |  |
| 5. | Компенсационные выплаты |  |  |  |
| 6. | Сумма стимулирующих выплат |  |  |  |
| 7. | Выплаты по районному коэффициенту |  |  |  |
| 8. | Месячная заработная плата руководителю по трудовому договору (руб) |  |  |  |

Фонд оплаты труда учреждения позволяет установить выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности в размере **\_\_\_\_\_%** от должностного оклада.

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 3**

Начальник УФиНП СОГЛАСОВАНО

администрации г. Оби Новосибирской области \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Н. Малыгина

**Расчет**

**ФОТ (наименование учреждения) с учетом указных категорий**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категории работников** | **Количество списочного состава** | **Плановый годовой фонд оплаты труда** | **Фактически за отчетный квартал** | **Средняя з/плата за год** | **Средняя з/плата за отчетный квартал** |
| Директор |  |  |  |  |  |
| ПДО осн, сотрудники, поименованные в Указах Президента РФ |  |  |  |  |  |
| ПДО совм. |  |  |  |  |  |
| Прочий персонал |  |  |  |  |  |
| **ИТОГО:** |  |  |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

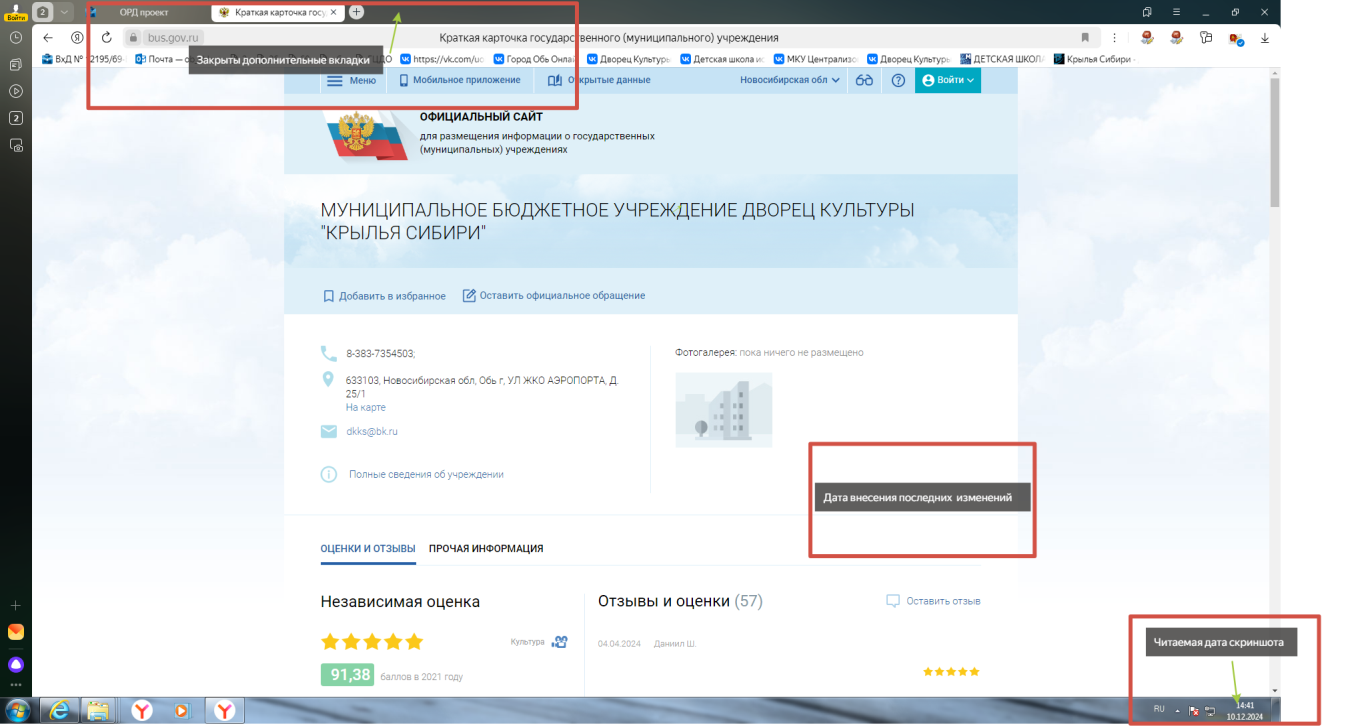
Экономист \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (И.О. Фамилия)

**Форма 4**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**

об обеспечении открытости и доступности информации об Учреждении

и предоставлении услуг на официальном и нтернет-сайте bus.gov.ru

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 5**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Расчет**  
показателя числа посещений культурных мероприятий  
(с нарастающим итогом)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **План на 202\_ г.** | **За I квартал** | | **За II квартал** | | **За III квартал** | | **За квартал IV** | | **Факт за 202\_ г.** |
| план | факт | план | факт | план | факт | план | факт |
| Число посещений культурных мероприятий |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Из них:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Статистика посещений  за отчетный квартал  (приложить скриншоты счетчиков сайтов) | Кол-во посещений |
| 1. | Мероприятия |  |
| 2. | Официальный сайт |  |
| 3. | Сайт «Прокультура.РФ» |  |
| 4. | Прочие |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 6**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Информация**  
об участии учреждения в социально-значимых (общественных, творческих, образовательных, научных) проектах, программах, грантах

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Название мероприятия** | **Дата реализации** | **Направление (общественный, творческий, образовательный, научный)** | **Краткое описание** | **Статус (завершён, в процессе, одобрен, отклонён)** | **Результат участия** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 7**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**

о наличии у учреждения филиалов (обособленных структурных подразделений, выставочных пространств, работающих на постоянной основе вне учреждения)

ВЫПИСКА ИЗ УСТАВА

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 8**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Информация**

о предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (доходы от оказания платных услуг (работ), тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Вид деятельности** | **План на текущий год** | **Исполнено за I квартал** | **Исполнено за II квартал** | **Исполнено за III квартал** | **Исполнено за IV квартал** | **Фактически за \_\_\_\_\_\_\_год** |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 9**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Информация**

о выполнении квоты на приём инвалидов предоставленная

в ЦЗН на платформе «Работа в России»

*(за предыдущий квартал)*

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 10**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Информация**

об участии в реализации программы социальной поддержки молодежи «Пушкинская карта»

*таблица 1*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятия по программе «Пушкинская карта»** | **Ссылка на проведенное мероприятие** | **Количество проданных билетов**  **(в рамках программы)** |
| 1. |  |  |  |

*таблица 2*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Количество платных мероприятий в т.ч. по «Пушкинской карте»**  (за год) | **Фактически проведено мероприятий за отчетный период** | **Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий** |
| 1. |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 11**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Информация**

о соблюдении требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения (паспорт безопасности (титульный лист), отсутствие предписаний надзорных органов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Надзорный орган выдавший предписание** | **Дата предписания** | **Информация об устранении** |
| 1. |  |  |  |

Приложение: 1. Титульный лист паспорта безопасности на 1 л., в 1 экз.

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 12**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ОТЧЕТ**

о количестве обучающихся по предпрофессиональным образовательным программам в области искусств (отчет АИС «Статистика»)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Янв.** | **Фев.** | **Март** | **Апр.** | **Май** | **Июнь** | **Июль** | **Авг.** | **Сент.** | **Окт.** | **Нояб.** | **Декаб.** |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Из них:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование программы | Кол-во обучающихся |
| 1. |  |  |
| 2. |  |  |
| 3. |  |  |
| 4. |  |  |
| 5. |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 13**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**  
об обеспечении сохранности контингента обучающихся от приема до выпуска

(за прошедший год)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество обучающихся принятых  в 20\_\_\_ г. | Из них выпускников  в 20\_\_\_ г. | Из них поступили в образовательные организации среднего и высшего образования культуры и искусства |
|  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 14**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**  
об участии в конкурсах и других творческих состязаниях (в т.ч. профессиональной направленности), учрежденных органами государственной власти Российской Федерации, Новосибирской области, других субъектов Российской Федерации, или проводимых при поддержке органов государственной власти

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование конкурса** | **Название коллектива/ФИО участника** | **Результат** |
| 1. |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 15**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**  
о соответствии информации, размещенной на официальном сайте учреждения в сети «Интернет» требованиям приказа Минкультуры РФ № 277, а также требованиям НОК

(за предыдущий квартал)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Значение показателя** | **да-1/нет-0**  (активная ссылка на информацию) |
| 1. | Полное и сокращенное наименование организации культуры, почтовый адрес, контактные телефоны и адреса электронной почты |  |
| 2. | Место нахождения организации культуры и ее филиалов (при наличии) |  |
| 3. | Дата создания организации культуры, сведения об учредителе/учредителях, контактные телефоны, адрес сайта, адреса электронной почты учредителя/учредителей |  |
| 4. | Учредительные документы (копия устава организации культуры, свидетельство о государственной регистрации, решения учредителя о создании организации культуры и назначении ее руководителя, положения о филиалах и представительствах (при наличии)) |  |
| 5. | Структура и органы управления организации культуры; фамилии, имена, отчества и должности руководителей организации культуры, ее структурных подразделений и филиалов (при их наличии), контактные телефоны, адреса сайтов структурных подразделений (при наличии), адреса электронной почты |  |
| 6. | Режим, график работы организации культуры |  |
| 7. | Виды предоставляемых услуг организацией культуры. Перечень оказываемых платных услуг (при наличии); цены (тарифы) на услуги (при наличии платных услуг), копии документов о порядке предоставления услуг за плату, нормативных правовых актов, устанавливающих цены (тарифы) на услуги (при наличии платных услуг) |  |
| 8. | Материально-техническое обеспечение предоставления услуг |  |
| 9. | Копия плана финансово-хозяйственной деятельности организации культуры, утвержденного в установленном законодательством Российской Федерации порядке, или бюджетной сметы (информация об объеме предоставляемых услуг) |  |
| 10. | Информация о планируемых мероприятиях (анонсы, афиши, акции), новости, события |  |
| 11. | Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг, планы по улучшению качества работы организации культуры (по устранению недостатков, выявленных по итогам независимой оценки качества) и отчеты их выполнения |  |
| Обеспечение на официальном сайте организации наличия и функционирования дистанционных способов обратной связи и взаимодействия с получателями услуг | | |
| 12. | Электронные сервисы (форма для подачи электронногообращения/жалобы/предложения) |  |
| 13. | Разработана и размещена на сайте организации онлайн-анкета для выявления мнения населения о качестве условий оказания услуг |  |
| 14. | Разработана и размещена на стартовой странице сайта организации отдельная вкладка «Пушкинская карта» |  |
| 15. | Разработана и размещена на стартовой странице сайта отдельная вкладка для возможности оплаты мероприятий по «Пушкинской карте» |  |
| 16. | Соответствие сайта требованиям НОК |  |
| **Итого:** | |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 16**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Расчет**  
укомплектованности учреждения кадрами (фактическая численность работников, без учета совмещения и совместительства разделить на штатную численность работников, единиц)

Укомплектованность учреждения кадрами: факт. чис. ÷ штат.числ ×100 = **\_\_\_\_%**

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 17**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**  
об обеспечении своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и работников учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Количество сотрудников | Повышение квалификации | | | |
| План на год (чел.) | План на отчетный квартал (чел.) | Факт на отчетный квартал (чел.) | Факт за отчетный год (чел.) |
|  |  |  |  |  |

Приложение: 1. Результаты обучения (на листе А4 по 6 шт.).

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 18**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**  
о наличии информационных материалов о деятельности учреждения, направленных в управление по взаимодействию с общественностью для размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и получивших положительный отзыв

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование информации | Активная ссылка на размещённую информацию | Активная ссылка на положительные отзывы |
| 1. |  |  |  |

Приложение: 1. Скриншоты размещённой информации.

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 19**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**  
о наличии в учреждении эффективных управленческих решений, принятых с участием общественно-деловых объединений и представителей работодателя (по развитию материально-технической базы учреждения, стимулированию персонала и пр.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование проекта (решения) | Анализ результатов и эффективности | Влияние принятых решений на деятельность учреждения | Активная ссылка на освещение в средствах массовой информации |
| 1. |  |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 20**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**  
о результативности участия в Независимой оценке качества (1 раз в три года)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Количество балов по результатам проверки | Выявленные недостатки | Информация об устранении |
| 1. |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

**Форма 21**

Наименование учреждения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Отчет**  
осуществление социального партнерства между работодателем и работником учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Пример социального партнерства | Результат социального партнерства |
| 1. |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МП (подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_