|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Муниципальное казенное учреждение культуры**  **Ужанихинский культурно – досуговый центр**  **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  **на 3 года**   |  |  | | --- | --- | | **От работодателя:** Директор  Ужанихинского КДЦ   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И. Чепик. | **От работников**: Председатель первичной  профсоюзной организации  Учреждения  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Н. Гринимаер. |   М.П.  Одобрен и принят на общем собрании трудового коллектива 01.11. 2015 года   **Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию**  **в органе по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_г.**  **Руководитель органа по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **I. Общие положения.**  1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении культуры Ужанихинский культурно – досуговый центр, Чулымского района, Новосибирской области, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения культуры и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, устанавливающим нормы оплаты и другие условия оплаты труда, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.  1.2. Правовую основу социального партнерства составляют регулирующие соответствующие общественные отношения Федеральные законы, законы Новосибирской области, а также иные нормативные правовые акты органов государственной власти Чулымского района, которые не могут ухудшать положение сторон социального партнерства и их представителей по сравнению с Федеральными законами и законами Новосибирской области. В том числе:   * Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ); * Закон Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12. 1997 г.; * Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 2),   1.3. Сторонами коллективного договора являются:   * Работодатель в лице его представителя – директора Чепик Лидии Ивановны; * работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников культуры, (далее – профсоюз), в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком).   1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:   * работников Учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза; * работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ)   1.5. Работодатель:   * доводит текст коллективного договора до сведения всех работников Учреждения в течение трех дней после его подписания; * доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.   1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.  1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.  1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.  1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.  1.10. В коллективном договоре по взаимному согласию представителей сторон в течение срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение коллективного договора, могут быть внесены изменения и дополнения, не противоречащие Трудовому кодексу РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. В течение месяца стороны, получившие представления, обязаны приступить к переговорам по существу представления. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзной организации и коллектива Учреждения.  1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Стороны, заключившие настоящий договор, несут ответственность за нарушение и невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой стороны.  1.12. Срок действия коллективного договора может быть продлен Сторонами до трех лет.  1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.  1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.  1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.  **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**  2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:  1) трудовые отношения между работником и Учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и о культуре, Соглашением, коллективным договором.  Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется 2 раза в месяц согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ выплачивать работнику заработную плату в установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ, Соглашением, коллективным договором Учреждения;  2) содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений действующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.  Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.  2.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок.  2.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий. При заключении трудового договора:   - с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;  - с лицами, работающими в данной организации по совместительству;  - с пенсионерами по возрасту;  - с главным бухгалтером, учитывается мнение профкома Учреждения в отношении его вида *(срочный или бессрочный)* в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.   2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок *(ч.5, ст. 58 ТК РФ).*   2.5. При приеме на работу в Учреждение может устанавливаться испытательный срок до 3 месяцев.  2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.  2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.  2.8. Расторжение трудового договора проводиться на общих основаниях статьи 77 ТК РФ.  2.9. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.  2.10. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством *(ст. 178 ТК РФ)*, производится также при увольнении по основаниям:   * отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора *(п. 7, ст. 77 ТК РФ);* * отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением *(п. 8, ст. 77 ТК РФ);* * не избрание на должность *(п. 3, ст. 83 ТК РФ).*   **III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**  3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Закона о занятости населения в Российской Федерации, а именно:  1) производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса РФ;  2) своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;  3) предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с высвобождением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.  3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).  3.3. Преимущественное право на оставление на работе при численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 – ТК РФ, имеют также:   * лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), * проработавшие в учреждении свыше 20 лет; * одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; * родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; * молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.   3.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата в случае создания в нем новых рабочих мест.   3.5. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.  **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**  4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.  4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.  4.3. Работодатель обязуется:   * создавать условия для повышения квалификации работников Учреждения не реже чем один раз в пять лет; * в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы; * организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссии.   4.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.  **V. Оплата и нормирование труда.**  5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с положением об оплате труда (приложение № 1)  5.2. Минимальный размер заработной платы не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной на территории Новосибирской области Региональным соглашением о минимальной заработной плате.  5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной данным соглашением.  При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя, оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени.  При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя  и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).  5.4. Работа в выходные или праздничные нерабочие дни, 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 (ст. 153 ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)  5.5. Оплата труда в ночное время.  За каждый час работы в ночное время устанавливается доплата в размере 40% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.  Ночным считается время с 22 часов вечера до 06 часов утра.  5.6. Доплата за увеличение объема работ.  Работникам, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без высвобождения от своей основной работы, производится доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.  Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.  5.7. Оплата 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.  5.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 19 числа последующего месяца. 5.9. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ (на срок более 15 дней). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию *(ст. 4 ТК РФ).* Оплата труда при этом не производится. 5.10. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме *(ч.2, ст.142 ТК РФ).*  Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя *(ч.1 ст.157 ТК РФ).* 5.11. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).  5.12. В Учреждении может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, а также за отдельные социально – значимые мероприятия.  5.13. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). .17. 5.14. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения    **VI. Условия и охрана труда.**  6.1. Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда, обязуется:  - предусматривать в сметах муниципального казенного учреждения культуры Ужанихинский культурно – досуговый центр на текущий год средства на мероприятия, по улучшению условий и охраны труда (текущий ремонт, приобретение средств индивидуальной защиты, спец. одежды,).  6.2. Организовать в установленные сроки проведение обязательных медицинских осмотров, прохождение работниками флюорографии;  6.3. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, обучение по специальной программе в учебных заведениях, центрах по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемого.  6.4. В установленные сроки проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.  6.5. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда.  **VII. Рабочее время и время отдыха.**  7.1.Стороны пришли к соглашению о том, что:   * продолжительность рабочего времени работников Учреждения регулируется   - правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2) ,  - Уставом Учреждения, трудовым договором,  - расписанием работы кружков и коллективов художественной самодеятельности.  7.2. Конкретная продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учетом норм работы, определенных ставкой заработной платы, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на конкретного работника правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.  7.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать:  - 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности;  - 40 часов для мужчин. 7.2.2. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:   * по просьбе беременной женщины в соответствии с медицинским заключением; * одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) * лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.   7.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в праздничные и выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.   7.4. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска указывается в Приложении № 3.  7.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О начале отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.  7.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях *(ч.2 ст.116 ТК РФ)*:   * при рождении ребёнка в семье – 3 календарных дня; * для проводов детей в армию – 2 календарных дня; * в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня; * на похороны близких родственников – 2 календарных дня; * при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня; * сопровождение детей младших классов в школу – 1 календарный день (без ущерба для работы); * в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день; * для прохождения медосмотра – 2 календарных дня; * по уходу за больными, нетрудоспособными родственниками до 5 календарных дней; * при праздновании юбилея работника – 1 календарный день; * день рождения работника и детей до 16 лет – 1 календарный день.   7.7. Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы. Число дней отпуска зависит от причин обращения работника и от производственных возможностей Учреждения в соответствии со ст. 115 – 128 ТК РФ.  6.11. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).  **VIII. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.**  8.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по социально – трудовым и экономическим вопросам.  8.2. Профком признает, что проведение собраний (конференций) работников Учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.  8.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в пользование необходимое помещение.  8.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза Учреждения в размере, предусмотренном Уставом или наличными через кассу в размере 1% оклада.  8.5. При краткосрочной профсоюзной учебе членами профсоюза работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.  8.6. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.  8.7. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении, основных направлениях социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально – трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в Учреждении.  **IX. Разрешение трудовых споров по условиям, включенным в трудовой договор.**  9.1. Работники принимают на себя обязанности в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя.  В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.  9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (о порядке разрешения трудовых споров) и нормативно – правовыми актами Новосибирской области.  9.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомления регистрации коллективного трудового спора.  **X. Действие коллективного договора, обеспечение контроля**  **и ответственность сторон за его реализацию.**  10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение всего срока (не более 3 лет). За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.  10.2. После подписания коллективного договора работодатель в семидневный срок направляет его в орган по труду Администрации Чулымского района для уведомительной регистрации.  Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.  10.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.  10.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. |

Приложение № 1

к коллективному договору

**СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:**

**Глава Ужанихинского сельсовета: Директор КДЦ:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.И. Шиллинг. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И.Чепик.**

**« \_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г. «\_**28**\_»\_**августа 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда и материальном**

**стимулировании работников**

**муниципального казенного учреждения культуры**

**Ужанихинский культурно – досуговый центр**

**2015 – 2018 гг.**

2

1. Настоящее положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании (далее – положение), регулирует условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры Ужанихинский культурно – досуговый центр (далее – Учреждение), подведомственным отделу культуры Администрации Чулымского района, Новосибирской области.
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Ужанихинского сельсовета № 82 от 25.02. 2008 г. «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ужанихинского сельсовета», постановлением Главы Ужанихинского сельсовета № 27 от 22.06. 2011 г. «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Ужанихинского сельсовета», постановлением Главы Ужанихинского сельсовета № 1-а от 10.01. 2012 г. «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Ужанихинского сельсовета», постановлением Главы Ужанихинского сельсовета № 14 от 29.02. 2012 г. «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Ужанихинского сельсовета».
3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера в пределах базового фонда оплаты труда, утверждаемого в установленном порядке, распространяется на всех работников Учреждения.
4. Настоящее положение является основой для разработки руководителем Учреждения систем оплаты труда работников Учреждения.
5. Общий контроль в Учреждении за исчислением заработной платы и премированием работников осуществляет директор Учреждения. Непосредственно ответственность за организацию исчисления заработной платы и премирование работников несет главный бухгалтер Учреждения.
6. Системы оплаты труда работников Учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, настоящим положением об оплате труда.
7. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенности деятельности Учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.
8. Размер и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в порядке, установленном нормативными правовыми актами Ужанихинского сельсовета, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группе по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.
9. Заработная плата руководителя с учетом индивидуальной надбавки не должна превышать трехкратный размер начисленной средней заработной платы работников Учреждения.

**10.** Ежемесячно, не позднее даты выплаты заработной платы работнику представляется расчетный листок, в котором отражаются все составляющие заработной платы, размеры удержаний, общая сумма, подлежащая выплате.

**11.** В Учреждении устанавливается следующая форма оплаты труда:

- оклады по профессиям и должностям;

- стимулирующие выплаты;

- компенсационные выплаты;

- доплата за непрерывный стаж работы в Учреждении;

**12.** Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям устанавливаются в соответствии с постановлением Главы Чулымского района от 27.02. 2008 г. № 94 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чулымского района».

**II. Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфических для МКУК Ужанихинский КДЦ на 01.09. 2015 г.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п / п** | **Наименование должности и требования к квалификации** | **Должностной оклад, рублей** |
| **1.** | **Руководитель (директор Учреждения)** – высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет:  IV группы по оплате труда руководителей | 10569,56 |
| **2.** | **Художественный руководитель клубного учреждения, центра народной культуры:** высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет, или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет:  IV группы по оплате труда руководителей | 8410,35 |
| **3.** | **Аккомпаниатор**:  II категории – средне - профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 5632,07 |
| **4.** | **Режиссер – постановщик**  Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет | 6858,68 |
| **5.** | **Художник – декоратор**  Высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет | 6779,61 |
| **6.** | **Культорганизатор** :  I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет | 5632,06 |
| **7.** | **Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки:**  II категории – высшее профессиональное или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 5375,39 |
| **8.** | **Заведующий сектором дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно – методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций**  **-** высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет в секторе культурно – просветительных учреждений и организаций, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; | 7096,71 |
| **9.** | **Бухгалтер –** высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста 1 категории не менее 3 – х лет | 7444,13 |
| **10.** | **Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам**  2 категории – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или средне – специальное образование и стаж работы в культурно – просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет | 3913,76 |
| **11.** | **Уборщик служебных и производственных помещений (почасовая оплата)**  1 разряда – уборка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток, служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Мытье полов,влажная уборка стен, потолков, дверей. Сбор и перемещение мусора в установленные места. Чистка и дезинфекция санитарно – технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала. | 5937,90 |
| **12.** | **Водитель автомобиля**  Управление легковыми автомобилями всех типов, автобусами габаритной длиной до 7 метров, заправка, тех.обслуживание, проверка технического состояния автомобиля, устранение мелких неисправностей, не требующих разборки механизма | **6794,74** |
| **13.** | **Кассир**  Продажа билетов на платные мероприятия, получение, хранение и сдача денежных средств и билетов в установленном порядке | **3608,76** |

**II. Перечень и размеры компенсационных выплат**

**13.** Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников не ниже установленных трудовым законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения.

**14**. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

**- доплата за работу в ночное время**:

устанавливаются доплаты в размере 40% часовой ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

- **доплата за увеличение объема работы:**

работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении, в пределах рабочего дня, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности, или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без высвобождения от своей основной работы, производится доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – от 20 до 30%.

- **оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день:**

работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной и праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- **оплата 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.

**15**. Доплата за работу в сельской местности руководителям и специалистам Учреждения **– 25 %** должностного оклада.

**III Перечень и размеры стимулирующих выплат**

**16.** Надбавки за качественные показатели деятельности:

- надбавки за выполнение показателей деятельности Учреждения и работника, направленных на конечный результат, позволяющих оценить эффективность деятельности Учреждения;

- конкретный размер персональной надбавки устанавливается приказом руководителя Учреждения;

**В Учреждении может выплачиваться премия:**

- за проведение социально – значимых мероприятий на своей территории;

- за участие в областных, зональных, межрегиональных мероприятиях;

- по итогам работы Учреждения за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Размер премии определяется руководителем в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

**17**. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- предсказуемость – работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные стимулирующие выплаты за качественные показатели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Тип Учреждения** | **Виды стимулирования**  **(премия)** | **Качественные показатели деятельности Учреждения (основание для премирования)** | **Размер**  **стимулирующих выплат, % от должностного оклада** |
| МКУК Ужанихинский КДЦ | **- заведующему филиалом** | - своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу концертов, спектаклей, мероприятий;  - своевременное предоставление отчетности; | 100%  50% |
|  | *Надбавки специалистам Учреждения:*  *-* ***аккомпаниатор***  ***- режиссер – постановщик***  ***-заведующая сектором народной культуры***  ***- художественный руководитель Центра украинской культуры***  ***- художник – декоратор***  ***- культорганизатор***  ***- руководитель кружка (по работе с детьми, развлекательного направления)*** | - высокий уровень исполнительского мастерства;  - выступление коллективов на районных, областных мероприятиях;  - высокий уровень проводимых мероприятий;  - качественный подбор материала, постановка мероприятия;  - участие в гастрольной деятельности;  - занятия фольклорных коллективов, привлечение детей к занятиям фольклором; сохранение и развитие фольклорного творчества в Учреждении;  - участие в районных, областных, межрегиональных мероприятиях;  - сохранение и развитие традиционной украинской культуры;  - проведение районных праздников Украинской культуры на территории Ужанихинского сельсовета;  - участие в областных, районных, межрегиональных мероприятиях;  - качественное оформление сцены, зрительного зала, улицы к проводимым мероприятиям;  - участие в районных, областных, межрегиональных выставках;  - высокий уровень организации и проведения плановых культурно – досуговых мероприятий;  - качественная работа с коллективами художественной  самодеятельности, участие в районных, областных мероприятиях;  - качественное выполнение показателей деятельности клуба по интересам, привлечение в них участников; | 30%  100%  100%  50%  100%  20%  80%  100%  50%  80%  100%  50%  100%    30%  100%  50% |
|  | **- Главный бухгалтер**  **- ведущий дискотеки** | - отсутствие фактов нарушения финансово – хозяйственной деятельности Учреждения  - своевременное и качественное составление отчетности, высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины;  - за годовой отчет, за высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, работу по новым бухгалтерским технологиям и программам, подготовку электронной отчетности;  - качественное музыкальное  сопровождение концертных программ;  - профессиональный и качественный подбор музыкальных программ для танцевальных вечеров и дискотек;  - разработка и использование в работе презентаций, работа с видеопроектором; | 30%  100 %  500%  30%  50%  50% |
|  | **Уборщик служебных и производственных помещений КДЦ** | Качественная и своевременная уборка помещений КДЦ,  - стирка штор,  - генеральные уборки внутренних помещений,  - уборка территории зимой от снега, летом работа на цветниках,  - уборка травы, сорной растительности | 30%  20%  30%  20%  20% |
|  | **Водитель** | - отсутствие ДТП, высокий уровень профессионального мастерства, классность, тех. исправность автомобиля | 50% |
|  | **Кассир** | - выполнение плана по платным услугам, количество проданных билетов на мероприятие | 50% |

* Конкретный размер стимулирующей надбавки устанавливается приказом руководителя Учреждения.

**18.** Специалистам и рабочим Учреждения может быть установлена надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

**19**. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении:

- от 3 до 5 лет – 5 % должностного оклада

- от 5 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада

- от 10 лет до 20 лет – 15 % должностного оклада

- от 20 лет до 30 лет – 20 % должностного оклада

- свыше 30 лет – 30 % должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

- время работы в Учреждении культуры;

- время прохождения воинской службы по призыву, при условии поступления на работу в Учреждение культуры после окончания срока службы;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

**20.** Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения закрепляются в коллективном договоре, в настоящем положении об оплате труда, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

**21.** Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу, объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 20 % от фонда оплаты труда Учреждения, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

**22.** При определении в Учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения, учитывается мнение профсоюзного комитета.

**23**. Конкретный размер стимулирующей надбавки оформляется приказом руководителя Учреждения.

**24.** Надбавки за качественные показатели деятельности Учреждения выплачиваются в виде премий, надбавок за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы. Премии, надбавки могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за 9 месяцев, за год.

**25**. Премии, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**IV. Полномочия руководителя Учреждения**

**26**. Руководитель Учреждения в пределах базового фонда оплаты труда:

- утверждает структуру и штатную численность Учреждения.

- должностные инструкции работников Учреждения.

В должностных инструкциях устанавливаются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.

**27**. Определяет систему оплаты труда работников Учреждения, включая размеры должностных окладов, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения профсоюзного комитета.

**28**. Размеры и виды стимулирующих выплат определяются руководителем Учреждения самостоятельно, закрепляются в данном положении об оплате труда.

При определении размера надбавок, порядка и условий их применения, учитывается мнение профсоюзного комитета.

**29.** Применяет почасовую оплату труда низкоквалифицированным работникам, перечень профессий (должностей) которых утверждается постановлением Главы Ужанихинского сельсовета.

**30.** Использует экономию фонда оплаты труда по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности на увеличение заработной платы работникам.

**V. Заключительные положения.**

**33.** На оклады денежного содержания, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется **районный коэффициент в размере 25% оклада.**

**34.** Индексация заработной платы работников Учреждения производится в размерах и сроках, определенных постановлением Главы Ужанихинского сельсовета.

**35**. Начисление заработной платы работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнившим норму труда, не должно быть ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальном размере заработной платы в НСО.

**36.** В случае задержки заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

**37.** Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель Учреждения.

Приложение № 3

к коллективному договору

Согласовано: Утверждаю:

Пред. профкомитета: директор КДЦ:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Гринимаер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.И. Чепик

Муниципальное казенное учреждение культуры

Ужанихинский культурно – досуговый центр

**Перечень**

**работников, которым установлен ненормированный рабочий день, продолжительность дополнительного отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность** | **Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска** |
| - директор  - художественный руководитель ЦУК  - режиссер – постановщик  - заведующий сектором народной культуры  - аккомпаниатор  - художник – декоратор  - заведующий филиалом  - культорганизатор  - кассир  - ведущий дискотеки | Дополнительный оплачиваемый отпуск – 6 календарных дней |

муниципальное казенное учреждение культуры Ужанихинский культурно-досуговый центр Чулымского района Новосибирской области

ИНН 5442200125

КПП 544201001

Расчетный счет 40204810900000000507

Банк: Сибирское ГУ Банка России по Новосибирской обл. г. Новосибирск

БИК 045004001

ОГРН 1055464001350

Адрес : 632581 Новосибирская область Чулымский район с. Ужаниха ул. Гриценко 3

Директор Чепик Лидия Ивановна

ОКПО 76684751

ОКВЭД 92.51

ОКАТО 50259831000

ОГРН 1055464001350

РЕГ.№ в ТФОМС 504010500757783

ОКТМО 50659431

Тел. (8 383 50) 32-243

e-mail: chiepik62@mail.ru

Утверждаю:

Глава Ужанихинского сельсовета:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.И. Шиллинг.

Муниципальное казенное учреждение культуры

Ужанихинский культурно – досуговый центр

**План**мероприятий («дорожная карта»)

«Изменения в отраслях социальной сферы,

направленные на повышение эффективности

сферы культуры

Ужанихинского сельсовета Чулымского района

Новосибирской области»

с. Ужаниха

2015 г.

**I.  Цели разработки «дорожной карты»**

Целями плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Ужанихинского сельсовета Чулымского района» (далее – «дорожная карта») являются:

повышение качества жизни жителей Ужанихинского сельсовета путем предоставления им возможности саморазвития через регулярные занятия творчеством по свободно выбранному ими направлению, воспитание (формирование) подрастающего поколения в духе культурных традиций страны, создание условий для развития творческих способностей и социализации современной молодежи, самореализации и духовного обогащения творчески активной части населения;

обеспечение достойной оплаты труда работников Ужанихинского КДЦ, как результат повышения качества и количества оказываемых ими муниципальных услуг;

развитие и сохранение кадрового потенциала учреждения культуры Ужанихинского сельсовета, престижности и привлекательности профессий в сфере культуры ;

сохранение культурного наследия народов, проживающих на территории Ужанихинского сельсовета, обеспечение доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни, реализация творческого потенциала населения;

создание благоприятных условий для устойчивого развития сферы культуры Ужанихинского сельсовета.

**II. Проведение структурных реформ в сфере культуры**

В рамках структурных реформ предусматривается:

повышение качества и расширение спектра услуг в сфере культуры;

обеспечение доступности к культурному продукту путем информатизации отрасли (размещение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»);

создание условий для творческой самореализации населения Ужанихинского сельсовета;

формирование конкурентной среды в отрасли культуры путем расширения грантовой поддержки творческих проектов;

вовлечение населения в создание и продвижение культурного продукта;

участие сферы культуры в формировании комфортной среды жизнедеятельности населенных пунктов;

**III. Целевые показатели (индикаторы) развития сферы культуры и меры, обеспечивающие их достижение**

1. С ростом эффективности и качества оказываемых услуг будут достигнуты следующие целевые показатели (индикаторы):

1) увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом):

(процентов)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
| 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1 | 1,2 |

2) повышение уровня удовлетворенности граждан Ужанихинского сельсовета качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры:

(процентов)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
| 75 | 75 | 80 | 80 | 83 | 83 | 85 |

3) увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей:

(процентов)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
| 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1 |

4) увеличение численности культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с прошлым годом)

(процентов)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
| 0,2 | 0,3 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 1 |

2. Мерами, обеспечивающими достижение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, являются:

1) создание механизма стимулирования работников учреждений культуры, оказывающих услуги (выполняющих работы) различной сложности, включающего установление более высокого уровня заработной платы, обеспечение выполнения требований к качеству оказания услуг, прозрачное формирование оплаты труда, внедрение современных норм труда, направленных на повышение качества оказания муниципальных услуг;

2) поэтапный рост оплаты труда работников учреждений культуры, достижение целевых показателей по доведению уровня оплаты труда (средней заработной платы) работников учреждений культуры до средней заработной платы в регионах Российской Федерации в соответствии с [Указом](garantF1://70070950.0) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

3) обновление квалификационных требований к работникам, переобучение, повышение квалификации, приток квалифицированных кадров, создание предпосылок для появления в бюджетном секторе конкурентоспособных специалистов и менеджеров, сохранение и развитие кадрового потенциала работников сферы культуры Ужанихинского сельсовета.

**IV. Мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников**

**учреждений культуры Ужанихинского сельсовета**

1. Разработка и проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры Ужанихинского сельсовета должны осуществляться с учетом [Программы](garantF1://70169234.60) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением](garantF1://70169234.0) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, [Единых рекомендаций](garantF1://5122838.0) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утверждаемых на соответствующий год решением Территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Учитывая специфику деятельности учреждений культуры, при планировании размеров средств, направляемых на повышение заработной платы работников, в качестве приоритетных должны рассматриваться культурно-досуговые учреждения. При этом объемы финансирования должны соотноситься с выполнением этими учреждениями показателей эффективности и достижением целевых показателей (индикаторов).

2. Показателями (индикаторами), характеризующими эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры, являются:

1) динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры Новосибирской области, повышение оплаты труда которых предусмотрено [Указом](garantF1://70070950.115) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Новосибирской области:

(процентов)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
| культура | 53,0 | 59,0 | 65,0 | 74,0 | 85,0 | 100,0 |

2) численность работников учреждений культуры Ужанихинского сельсовета:

(чел.)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
| 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 |

**Основные мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры**

**Ужанихинского сельсовета, связанные с переходом на эффективный контракт**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Результат | Ответственный исполнитель | Сроки исполнения |
| **Совершенствование системы оплаты труда** | | | | |
| 1. | Изменение показателей эффективности деятельности подведомственных органам местного самоуправления учреждений культуры и их руководителей | Постановления Главы Ужанихинского сельсовета | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | ежегодно |
| 2. | Обеспечение выплаты заработной платы работникам учреждения не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников учреждений | Нормативно – правовой акт | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | 2015  год |
| 3. | Проведение мероприятий с учетом специфики отрасли по возможному привлечению на повышение заработной платы средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных расходов, а также по возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности | Отчет директора КДЦ в отдел культуры администрации Чулымского района | Директор КДЦ | ежегодно |
| **Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений** | | | | |
| 4. | Организация мероприятий по представлению руководителем учреждения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также граждан, претендующих на занятие соответствующих должностей | трудовые договоры с руководителями учреждений | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | ежегодно |
| 5. | Обеспечение соблюдений установленной кратности предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждений | трудовые договоры с руководителями учреждений | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | Ежегодно |
| **Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры** | | | | |
| 6. | Внедрение профессиональных стандартов работников учреждений культуры | Постановления Главы Ужанихинского сельсовета | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | 2015-2016 годы |
| 7. | Осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе повышения квалификации и переподготовки работников | Постановления Главы Ужанихинского сельсовета | Директор КДЦ | 2013-2018 годы |
| 8. | Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений культуры в связи с введением эффективного контракта | трудовые договоры работников | Руководитель Учреждения | Ежегодно |
| 9. | Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждений культуры с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов | Постановления Главы Ужанихинского сельсовета | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | 2013-2014  Годы |
| **Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников на территории**  **Чулымского района, определенных** [Указом](garantF1://70070950.0) **Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597** | | | | |
| 10. | Информационное сопровождение «дорожной карты» - организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, проведение семинаров и других мероприятий | проведение семинаров,коллектив-ных собраний и других мероприятий | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | 2013-2018 годы |
| 11. | Проведение мониторинга:  реализации мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных в «дорожной карте»;  распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы;  среднемесячной заработной платы руководителей учреждений бюджетной сферы;  численности низкооплачиваемых работников государственных и муниципальных учреждений | отчет руководителя Учреждения в отдел культуры администрации Чулымского района | Директор МКУК | до 15 июля 2013 года, ежегодно, начиная  с  2014 года, до 10 января, до 10 июля  ежеквар-тально |
| 12. | Опубликование результатов мониторинга по поэтапному повышению средней заработной платы по категориям работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента | сайт администрации Ужанихинского сельсовета | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | 2013-2018 годы |
| 13. | Проведение мониторинга реализации плана действий по реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» | Доклад в отдел культуры администрации Чулымского района Новосибирской области | Директор МКУК | один раз в полугодие в 2013-2018 годах |
| 14. | Представление в отдел культуры администрации Чулымского района Новосибирской области заключительного доклада о результатах повышения оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» | доклад отдел культуры Чулымского района | Директор МКУК Ужанихинский КДЦ | Апрель  2017 года |

Согласовано:

Глава Ужанихинского сельсовета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.И. Шиллинг.

муниципальное казенное учреждение культуры Ужанихинский культурно – досуговый центр

( наименование учреждение)

|  |  |
| --- | --- |
| Номер документа | Дата составления |
| 1 | 01.01.2015 г. |

**ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**  
 УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 5 от «01.» \_01\_2015

на период с «01» января 2015 г. Штат в количестве 10,05 единиц

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Структурное подразделение | Должность, специальность  Профессия | Количество  штатных  единиц | Тарифная ставка (оклад)  руб. | Надбавки, руб. | | | | Всего в месяц, руб. | примечания |
| Премия до 50 % | За стаж | Сельские  25% | РК 25% |  |  |
| Ужанихинский КДЦ | Директор КДЦ | 1 | 10569,56 | 5284,78 | 3170,87 | 2642,39 | 5416,90 | 27084,50 |  |
|  | Художественный. руководитель ЦУК | 1 | 8410,35 | 4205,18 | - | 2102,59 | 3679,53 | 18397,65 |  |
|  | Культорганизатор | 1 | 5632,06 | 2816,03 | - | 1408,02 | 2464,03 | 12320,14 |  |
|  | Аккомпаниатор | 0,5 | 2816,03 | 1408,02 | 281,60 | 704,01 | 1302,42 | 6512,08 |  |
|  | Гл. бухгалтер | 0,5 | 3722,10 | 1861,05 | 186,11 | 930,53 | 1674,95 | 8374,74 |  |
|  | Художник – декоратор | 0,85 | 5762,69 | 2881,35 | 576,26 | 1440,67 | 2665,24 | 13326,21 |  |
|  | Ведущий дискотеки | 0,85 | 4569,08 | 2284,54 | - | 1442,27 | 2073,97 | 10369,86 |  |
|  | Кассир | 0,5 | 1804,38 | 902,19 | - | 451,10 | 789,42 | 3947,09 |  |
|  | Водитель | 0,5 | 3397,37 | 1698,69 | - | 849,34 | 1486,35 | 7431,75 |  |
|  | Уборщик производственных и служебных помещений | 0,5  0,5 | 4453,43  4453,43 | 2226,72  2226,72 | -  - | 1113,36  1113,36 | 2171,05  2171,05 | 9741,89  9741,89 | Часовая оплата труда |
| **Итого:** |  | **7,7** | **55590,48** | **27795,27** | **4214,84** | **14197,64** | **25894,91** | **127247,8** |  |

**Филиал Михайловский**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Структурное подразделение | Должность, специальность  Профессия | Количество  штатных  единиц | Тарифная ставка (оклад)  руб. | Надбавки, руб. | | | | | | | | Всего в месяц, руб. | примечания |
| Премия до 50% | | Сельские 25% | За стаж | | РК 25% | | |
| Филиал Михайловский | Заведующий филиалом | 1 | 7096,74 | 3548,37 | 1774,19 | | | 1064,51 | | 3370,95 | | 16854,76 |  |
|  | Культорганизатор | 0,85 | 4787,25 | 2393,63 | 1196,81 | | | 957,45 | | 2333,79 | | 11668,93 |  |
|  | Уборщик производственных и служебных помещений | 0,5 | 3562,36 | 1781,18 | 890,59 | | | - | | 1558,53 | | 7792,66 | Часовая оплата труда |
| **Итого:** |  | **2,35** | **15446,35** | **7723,18** | **3861,59** | | | **2021,96** | | **7263,27** | | **36316,35** |  |
| **Всего:** |  | **10,05** | **71036,83** | **35518,45** | **18059,23** | | | **6236,8** | | **33158,18** | | **163564,15** |  |
| **Оплата ночных часов за год** | | | | | | | | | | | **6000,0** | |  |

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Е. Никельман.