

АДМИНИСТРАЦИЯ

 СОКОЛОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

КОЛЫВАНСКОГО РАЙОНА

НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

 08.02.2018 г. с. Соколово № 15

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образования в сфере культуры Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Главы Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и образования в сфере культуры Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области, в соответствии с Постановлением Главы Колыванского района Новосибирской области от 25.08.2008г. № 54 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области»,

 ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и образования в сфере культуры Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области согласно Приложению № 1.

2. Утвердить «Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры и образования в сфере культуры» согласно Приложению № 2.

3. Утвердить Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей согласно Приложению № 3.

4. Признать утратившими силу:

-Постановление № 483 от 08.12.2015 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образования в сфере культуры Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Главы Соколовского Колыванского района Новосибирской области»

-Постановление № 80.1 от 07.04.2016 г. «О внесении изменений в постановление Администрации Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области № 483 от 08.12.2015 г».

5. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

 Глава Соколовского сельсовета Е. Н. Антонова

 Приложение № 1

 Утверждено

 Постановлением Главы

 Соколовского сельсовета

 Колыванского района

 Новосибирской области

 от 08.02.2018 г. № 15

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения центр Культуры и Досуга «КОНТАКТ»**

**Соколовского сельсовета**

**(МКУ ЦКД «КОНТАКТ»)**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту Положение)

регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников МКУ ЦКД «КОНТАКТ» Соколовского сельсовета (далее по тексту – Учреждение,

работодатель), в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда,

правила премирования работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, Постановлениями Главы Соколовского сельсовета.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников

учреждения.

1.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах

базового фонда оплаты труда, утверждаемого Главой Соколовского сельсовета.

1.5. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми

договорами между руководителем учреждения и работниками исходя из

условий труда, его результативности, особенностей деятельности

учреждения и работников в соответствии с установленной системой

оплаты труда и с учетом мнения представителя собрания трудового

коллектива.

1.6. Оплата труда (оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего

характера) руководителя учреждения устанавливается распоряжениями

Главы Соколовского сельсовета, а также отражаются в трудовом соглашении заключенном между Главой Соколовского сельсовета и руководителем учреждения МКУ ЦКД «КОНТАКТ».

1.7. Общий контроль в учреждении за исчислением заработной платы и

премированием работников осуществляет директор учреждения.

Непосредственно ответственность в учреждении за организацию

исчисления заработной платы и премирование работников несет главный

бухгалтер.

1.8. В учреждении устанавливаются следующие формы оплаты труда:

* + 1. 1.8.1. Заработная плата, исчисляемая в порядке, описанном в разд. 2
		2. настоящего Положения.
		3. 1.8.2.Иные выплаты, которые могут быть установлены иными локальными
		4. актами учреждения, коллективным договором, трудовым договором с
		5. конкретным работником.
		6. 1.8.3. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, описано в разделе 3 настоящего Положения.
1. **Заработная плата работников**

2.1. В учреждении предусмотрена система оплаты труда работников на

основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и

стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда,

согласованного и утверждаемого в установленном порядке

Администрацией Соколовского сельсовета. При определении окладов

оплаты труда работников учреждения учитываются группа по оплате

труда руководителя, к которой отнесено учреждение.

2.2. Заработная плата работников (без учета премии и иных

стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми

системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без

учета премии и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до

введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же

квалификации.

2.3.Размеры должностных окладов по общеотраслевым профессиям рабочих,

занятых на важных и ответственных работах и особо важных и ответственных работах устанавливаются в соответствии Постановлением Главы.

2.4. Размеры должностных окладов по творческим профессиям работников

МКУ ЦКД «КОНТАК» устанавливаются в соответствии

Постановлением Главы Соколовского сельсовета «О введении отраслевой системы оплаты труда в учреждениях культуры».

Уборщицы служебных помещений – оплата труда по часовой (за фактически отработанное время)

2.5. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и

основной части заработной платы, перечислением на индивидуальные

счета работников в банке. Аванс выплачивается не позднее 15-го числа

месяца, за который начисляется заработная плата. Основная часть

заработной платы выплачивается не позднее 5 числа месяца,

следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

Ежемесячно не позднее даты выплаты основной части заработной платы

работнику предоставляется расчетный листок.

2.6. Размеры **выплат компенсационного характера** определяются

руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, не ниже

установленных трудовым законодательством и фиксируются в

трудовом договоре работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в % соотношении к

должностному окладу или в твердой фиксированной сумме.

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

 2.7.1. **За работу в сельской местности** – 25% должностного оклада.

 2.7.2. **Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы**.

Работникам учреждения выполняющих 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

освобождения от своей основной работы, производиться доплата за

совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или исполнение работ отсутствующего работника.

Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ может быть отменена досрочно, при этом работники уведомляются в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 30% от должностного оклада.

 2.7.3. **Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день**.

 По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий

 праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.8. Размеры и виды **стимулирующих выплат** определяются руководителем учреждения самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда, самостоятельно и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Конкретные размеры стимулирующих выплат могут определяться по соглашению сторон трудового договора. Стимулирующие выплаты могут

устанавливаться в % соотношении к должностному окладу или в твердой фиксированной сумме.

2.9. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляются

приказом руководителя учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года и отменяются при ухудшении показателей в работе, при этом работодатель обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за 3 рабочих дня.

* 1. К выплатам **стимулирующего характера** относятся надбавки и

премии:

2.10.1. **Премии:** Размеры и виды премий определяются руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения (при наличии экономии фонда оплаты труда). Решение о выплате премии оформляются приказом руководителя учреждения. Премии не носят систематического характера.

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу

устанавливаются премии по итогам работы ( за месяц, квартал, год).

При установлении премий работникам учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ; подготовке и

проведении мероприятий : количество и качество проведенных мероприятий

районных, областных; создание новых форм досуга для населения;

творческого подхода к проведению концертов, спектаклей, культурно

массовых мероприятий, выставок, конкурсов; участие в областных,

региональных конкурсах, фестивалях и т. п.);

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего

процесса или уставной деятельности учреждения;

- за результат (победу) работников принявших участие единолично (с

коллективом) в районных, областных, всероссийских конкурсах и

фестивалях.

Премия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы в

твердой сумме или в % отношении к окладу. При этом максимальным

размером премия по итогам работы за месяц, квартал, год не ограничивается.

Премированию подлежат все работники учреждения не зависимо от срока работы в учреждении в течение года. Однако срок работы в учреждении может учитываться при определении размера премии.

**Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения » в процентном соотношении к окладу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должности** | **Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения** | **Размер стимулирующей выплаты, % от должностного оклада** |
| Главный бухгалтер( ведущий бухгалтер)  | 1.Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.2.Эффективное планирование, распределение и использование средств фонда заработной платы, средств доходов от предпринимательской деятельности.3.Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности.4.Высокое качество исполнения работы в соответствии с должностными обязанностями. 5.Применение и внедрение современных технологий в систему бухгалтерского учета.6.Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя учреждения.  | до 50%до 30%до 30%до 30%до 30%до 30%  |
| Художественный руководитель | 1.Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями2.Высокий уровень подготовки и проведения концертов, культурно-массовых мероприятий районного, областного и регионального значения, связанных с уставной деятельностью учреждения 3.Своевременное и качественное оформление документации в установленном порядке4.Освоение новых эффективных методик управления персоналом направленных на достижение высоких конечных результатов5.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда6.Организация совместной деятельности с другими учреждениями, организациями7.Участие в социально-значимых проектах. 8.Образцовое содержание кабинета | до 50% до 30% до 20%до 20 %до 20 %до 20 %до 20 %до 20 % |
| Специалисты | 1.Личный вклад в подготовку и качественное проведение концертов, культурно-массовых мероприятий, конкурсов и обслуживание зрителей; творческий подход.2.Проведение концертов и других мероприятий:- муниципального значения- районного значения- областного значения 3.Качественная организация и планирование работы клубных формирований, совершенствование мастерства коллективов и отдельных исполнителей репертуаров.4.Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями.5.Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя учреждения. 6.Образцовое содержание кабинета | до 40 % до 30 %до 30 %до 40 %до 40 %до 30 %до 30 %до 30 %   |
| Обслуживающий персонал (кассир билетный, уборщик служебных помещений, уборщик территории)  | 1.Содержание участка в соответствии с требованиями, качественная уборка помещений, прилегающей территории2.Осуществление работы по благоустройству территории учреждения.3.Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.4.Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя учреждения.5. Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных инструкций. | до 50 % до 30 % до 20 %до 50%до 50 % |

2.10.2.**Надбавки:**

 - За высокую результативность и качество выполняемой работы

(высокое качество выполняемой работы, в соответствии с должностными

обязанностями и характеристиками работы, личный вклад, отсутствие

нарушения, сроков исполнения поручений руководителя учреждения,

применение в работе передовых методов труда), выплачивается в виде

надбавок от 10% до 200% должностного оклада(может выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год).

 - Надбавки:

\*работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный», «Народный» (устанавливается только по основному месту работы) -10% от должностного оклада (при наличии у работника двух и более почетных званий надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору);

\*руководителям музыкальных, танцевальных коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый» - 10% от должностного оклада.

2.11.На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

2.12.Индексация заработной платы работников учреждения производиться в соответствии с постановлениями Главы Соколовского сельсовета.

2.13.Из заработной платы работника производятся удержания, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

**3. Особенности оплаты труда руководителя,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

3.1. Размер и условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре в порядке, установленном нормативными правовыми актами Главы Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области.

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

3.3. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя учреждения с учетом вознаграждения от поступлений от приносящей доход деятельности не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения в зависимости от фактической численности работников:

 фактическая численность работников превышение среднемесячной заработной
 учреждения, чел. платы руководителя над среднемесячной

 заработной платой работников, раз

до 100 до З

 101-200 до 3,5

 201-300 до 4

 301-1000 до 4,5

более 1000 до 5

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

3.4. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность Число заместителей руководителя учреждения, ед.

работников учреждения, чел.

 до 25 0

 26-100 0-1

 101-200 до 2

 201-300 до З

 301-1000 до 4

 более 1000 до 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений численность заместителей увеличивается на 1 единицу по сравнению с нормативной численностью.

3.5. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

3.6. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с Положением по оплате труда работников. Решения о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются Главой Соколовского сельсовета Колыванского района Новосибирской области, заместителей руководителей - руководителями учреждения.

3.7. Размеры окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

3.8. При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя соответствующего учреждения.

3.9. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

 **4.Социальные гарантии, непосредственно связанные**

**с трудовыми отношениями**

4.1. Специалистам учреждения устанавливается размер дополнительных выплат

- За продолжительность непрерывной работы в учреждениях соответствующего типа:

 - от 3 лет до 5 лет- 5% от должностного оклада;

 - от 5 лет до 10 лет – 7% от должностного оклада;

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

 - от 20 лет и более – 12% от должностного оклада.

 - За ненормированный рабочий день к отпуску от 5 до 8 дней (календарных) – специалистам учреждения.

1. **Заключительные положения**

4.1.Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2018г.

4.2.В настоящее Положение могут включаться дополнительные пункты, изменения и дополнения, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

4.3.При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Положением.

Приложение №3

Утверждено

Постановлением Главы

Соколовского сельсовета

Колыванского района

Новосибирской области

от 08.02.2018 № 15

**Показатели и порядок отнесения муниципального казенного учреждения центра Культуры и Досуга «КОНТАКТ»**

**Соколовкого сельсовета**

**(МКУ ЦКД «КОНТАКТ»)**

1. Общие положения

 1.1. Настоящее Положение рекомендовано для разработки и применения в муниципальных учреждениях культуры иобразования в сфере культуры показателей и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

 1.2. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и учреждений образования в сфере культуры к группам по оплате труда руководителей разработаны для установления размеров оплаты труда.

 1.3. К основным показателям деятельности относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, посетителей, количество культурно-просветительных мероприятий, и другие показатели, характеризующие деятельность учреждения.

1. Порядок отнесения учреждений к группам

по оплате труда руководителей

2.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителя производится в результате оценки сложности руководства учреждением по показателям их деятельности.

2.2. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год вышестоящим органом управления (далее – орган управления) по подчиненности учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления по подчиненности.

2.4. За руководителем учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.5. Орган местного самоуправления:

 - может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может уточнить, конкретизировать показатели деятельности подведомственных учреждений культуры;

-  может относить учреждения культуры, при которых созданы культурно-досуговые объединения (центры), на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям для каждого из входящих в объединения учреждений.

2.6. Учреждение представляет в орган управления документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

2.7. Решение органа управления об отнесении учреждения к группе по оплате труда руководителя оформляется постановлением.

3. Показатели и группы по оплате труда руководителей

 учреждений культуры

 3.1. К муниципальным учреждениям культуры относятся:

- учреждения культуры клубного типа (муниципальные клубы и дома культуры, находящиеся в городах, районах, сельских поселениях; национальные культурные центры, досуговые объединения, районные методические центры, центры культуры и досуга, досуговые объекты; передвижные автоклубы, агиткультбригады и другие аналогичные учреждения культуры).

3.2. Показатели, характеризующие деятельность учреждений культуры клубного типа (центры досуга, парков культуры и отдыха культурно-досуговые объединения):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| Муниц. дома культуры и клубы, центры досуга, методические центры, культурно-досуговые объединения |
| 1. | Количество:- клубных формирований - досуговых объектов | за одно клубное формирование, действующее:- в течение года- в течение 6 мес.- 3 и менее мес.за каждый объект |   5 (10)[[1]](#footnote-1)\* 2 (5) 1 (3)- |
| 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 (10)4(8)3(6) |
| 7. | Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка | - | 5  |
| 8. | Наличие доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности(на усмотрение учредителя) | за каждые 10,0 тыс. руб.за каждые 1,0 тыс. руб.за каждые 3,0 тыс. руб. | До 20 |
| 9. | Привлечение дополнительных целевых средств (грантов, спонсорских средств) |  | До 20 |
| 10. |  Проведение работы, связанной с сохранением и возрождением традиционной народной культуры  | - | 10  |
| 11. | Количество учреждений клубного типа, которым оказывается методическая и практическая помощь на постоянной основе  | за каждое учреждение | 1  |
| 12. | Прочие показатели (учитываются по согласованию с учредителем)  | - | 10 |

3.2.1. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных навыков и знаний, другие кружки, курсы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах, входящих в структуру учреждения.

3.2.2. Кдосуговым объектам относятся: зеленые и эстрадные театры, эстрады; танцевальные площадки (залы); залы игровых автоматов, игротеки; комплексы малых аттракционов; аттракционы больших форм; спортивные площадки (без учета оздоровительных дорожек, лыжни и т.п.); пункты проката; видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; литературные, музыкальные гостиные; библиотеки, входящие в структуру парка культуры и отдыха; кафе, входящие в структуру парка культуры и отдыха; другие объекты, расположенные на территории парка и его филиалов. Все объекты, входящих в состав комплексов, относятся к одному виду досуговых объектов. Если парк имеет несколько комплексов, то каждый комплекс считается за единицу.

3.2.3. К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, игры (игротеки), дискотеки, кинопоказы (при условии включения кинообслуживания в структуру учреждения).

 3.2.4. К творческим работникам относятся следующие специалисты, занятые культурно-просветительной деятельностью: художественный руководитель, методист, художник-постановщик, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер и их ассистенты (помощник); аккомпаниатор, культорганизатор, художник, фотограф; артист, киномеханик, звукорежиссер, звукооператор, другие культпросветработники.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях трудового договора сроком не менее года, в том числе по совместительству.

3.2.5. К концертам относятся:

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

 К концертам на стационаре относятся концерты, проводимые в собственных или постоянно арендованных залах (площадках).

- для парков культуры и отдыха: концерты, подтвержденные официальными договорами и продолжительностью не менее 55 минут.

3.2.6. К «народным», «образцовым» коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности в учреждениях клубного типа, звания которым подтверждено или вновь присвоено приказом департамента культуры Новосибирской области.

3.2.7. К видам платных услуг, оказываемых населению относятся: входная плата на посещение массовых театрализованных праздников, концертов; пользование аттракционами больших и малых форм; пользование павильонами игровых автоматов и другими видами развлечений; посещение дискотек; игра на бильярде; обучение в кружках и на курсах; прокат театральных костюмов, реквизита, музыкальных инструментов и т.д.; пользование спортивными сооружениями, площадками; прочие услуги, оказываемые учреждением. Все платные кружки клубного учреждения относятся к одному виду платных услуг, оказываемых населению. Аналогично определяются другие виды платных услуг.

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

 3.2.9. К количеству программ, имеющихся в репертуаре и используемых в работе, относятся программы, утвержденные УКСиМП Колыванского района Новосибирской области муниципального района или муниципального поселения по подчиненности.

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

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

3.3. Группы по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа, парков культуры и отдыха, музеев:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 городские, сельские дома культуры, клубы, центры культуры и досуга, культурно-досуговые объединения, досуговые объекты | 401 и более | 300-400 | 200-300 | 100-200 | до 100 |

1. \* В скобках указаны баллы для сельских клубов [↑](#footnote-ref-1)