**03.07.2017г. №106**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «КАМЕНКА»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУК «СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» МО «КАМЕНКА» НА 2017 ГОД**

На основании Решения Думы МО «Каменка» № 90 от 26.01.2012 года «Об оплате труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении муниципального образования «Каменка», Решения Думы МО «Каменка» № 160 от 30.06.2017 года «О внесении изменений в решение Думы МО «Каменка» № 141 от 29.12.2016 г. «О бюджете МО «Каменка» на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов», руководствуясь приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 г. № 22-мпр-о «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области».

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

* 1. Утвердить «Положение об оплате труда работников МБУК «Социально -

культурный центр» МО «Каменка» на 2017 год с 01 июля 2017 года (Приложение № 1).

* 1. Директору МБУК «Социально-культурный центр» МО «Каменка»

Мышляковой Е.Ю. на основании данного постановления подготовить приказ об установлении минимальных окладов и повышающих коэффициентов работников учреждения культуры и внести соответствующие записи в трудовые книжки.

* 1. Настоящее постановление опубликовать в Вестнике МО «Каменка» и

разместить на официальном сайте администрации МО «Каменка».

* 1. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава муниципального образования «Каменка»

Петрова Н.Б.

Приложение № 1

Утвержден

Постановлением администрации

муниципального образования «Каменка»

от 03 июля 2017 г № 106

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об ОПЛАТЕ ТРУДА**

**работников МБУК «Социально-культурный центр» МО «Каменка»**

**на 2017 год**

**Глава 1. Общие положения.**

**1.** Настоящее Положение об оплате труда работников МБУК «Социально-культурный центр» МО «Каменка» (далее – Положение), в отношении которого администрация МО «Каменка», является главным распорядителем бюджетных средств, разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее – Закон), приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года № 20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом министерства культуры и архивов Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 22-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области» и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально – культурный центр» МО «Каменка» (далее – учреждение) и утверждается постановлением учредителя.

**2.**  В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

локальные акты об оплате труда - локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения

работники администрации – руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер учреждения;

работники учреждения – физические лица с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор, и руководитель учреждения.

На основании настоящего Положения учреждения принимают локальные акты об оплате труда с учетом мнения представительного органа работников.

**3**. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных(далее - компенсационные выплаты), систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) и систему премирования.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

Заработная плата работника учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**4.** Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением работников администрации, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением должностей работников администрации – в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

**5.** Трудовые договоры с работниками учреждений, за исключением руководителей учреждений, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, предусмотренной приложением 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329

**6.** Виды компенсационных выплат работникам учреждений определены статьей 6 Закона.

Условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, за исключением руководителей учреждений, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

Размеры компенсационных выплат работникам учреждения определяются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах

**7.** Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации, определены статьей 7 Закона.

Размеры (минимальные размеры), порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются настоящим Положением.

**8.** Стимулирующие выплаты работникам администрации определены статьей 8 Закона.

Обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждений определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего Положения.

**9.** Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются министерством на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

**10.** Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

**11.** Особенности оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с настоящим Положением включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы,

**12.** Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

**13.** Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом области об областном бюджете и решением Думы МО «Каменка» на соответствующий финансовый год.

**14.** Бюджетные и автономные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам учреждений за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

**15.** В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала:

1) размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации), устанавливается в кратности 6 к 1.

Средняя заработная плата работников администрации и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев, в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и представляется в министерство в порядке, установленном приказом министерства от 14 февраля 2017 года   
№ 7-мпр «Об утверждении порядка представления государственными учреждениями, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области, информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров для размещения ее на сайте министерства культуры и архивов Иркутской области и проверки указанной информации».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы работников администрации размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации, в порядке, установленном постановлением Правительства Иркутской области от 9 января 2017 года № 10-пп «Об установлении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Иркутской области, государственных унитарных предприятий Иркутской области и представления указанными лицами данной информации»;

2) соотношения средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, 1 к 0,7 - 0,5;

3) предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения - не более - 40 процентов.

**16.** Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных пунктами 34 и 36 настоящего Положения) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

**17.** Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

**18.** Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений в связи с ростом цен на товары и услуги определяется нормативным правовым актом администрации.

**Глава 2. Компенсационные выплаты**

**19.** Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

**20.** Локальными актами об оплате труда, трудовыми договорами работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты по видам:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в Южных районах Иркутской области в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

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

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

**21.** Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 20 настоящего Положения.

**22.** Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

**23.** Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316,317 Трудового кодекса Российской Федерации.

**24.** Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

**25.** Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

**26.** Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

**27.** Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99,152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**28.** Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

**29.** Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

**Глава 3. Стимулирующие выплаты**

**30.** В соответствии с настоящим разделом локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением работников администрации (далее по тексту раздела – работники учреждений), если иное не установлено настоящим Положением.

Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

3) за качество выполняемых работ;

4) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

**31.** Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения.

**32.** **К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:**

1) выплата работникам учреждений, должности которых включены в группировку должностей работников учреждений «Прочая зрелищно-развлекательная деятельность» перечня должностей работников учреждений по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, за репетиционную нагрузку - в размере не менее 10 процентов;

2) выплата работникам учреждений, должности которых включены в приложение 2 к настоящему Положению, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения - в размере не менее 10 процентов;

3) выплата за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные целевые программы - в размере не менее 10 процентов;

4) выплата за реализацию проектов, не предусмотренных государственными заданиями: за работу по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного государственного задания учреждения - в размере не менее 10 процентов;

5) выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений: за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств - в размере не менее 10 процентов;

6) выплата за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств - в размере не менее 10 процентов;

7) выплата за сложность подготавливаемых документов по информационным запросам, обращениям граждан, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию архивных документов - в размере не менее 10 процентов;

8) выплата за работу с муниципальными образованиями Иркутской области, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных библиотек и культурно-досуговых учреждений, проведении гастролей и выставок в муниципальных образованиях Иркутской области не менее трех раз в год - в размере не менее 10 процентов;

9) выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государств - в размере не менее 10 процентов;

10) выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел, документами при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций - в размере не менее 10 процентов.

**33.** **К стимулирующим выплатам за непрерывный стаж работы, за выслугу лет относятся следующие категории выплат:**

1) выплата за непрерывный стаж работы в учреждении более 20-ти лет – в размере 20 процентов;

выплата за непрерывный стаж работы в учреждении более 10-ти лет – в размере 15 процентов;

выплата за непрерывный стаж работы в учреждении более 3-х лет – в размере 10 процентов.

Непрерывным стажем считается период работы в учреждении на условиях трудового договора, заключенного по основному месту работы, не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более 2 календарных месяцев подряд.

2) выплата за выслугу лет - в размере не менее 10 процентов.

Выслугой лет считается наличие у работника учреждения стажа трудовой деятельности, который в соответствии с законодательством влечет предоставление работнику определенных льгот и преимуществ.

3) выплата молодым специалистам - в размере не менее 20 процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), непрерывный стаж работы в учреждении которых составляет менее трех лет.

**34. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:**

1) выплаты за работу в учреждениях и творческих коллективах с особым статусом:

за работу в Губернаторском симфоническом оркестре Иркутской области – в размере не менее 10 процентов;

за работу в учреждении, имеющем звание «Академический» - в размере не менее 10 процентов;

за работу в учреждении, имеющем статус «Книжная палата», - в размере не менее 10 процентов;

за работу в учреждениях для слепых и глухих - в размере не менее 10 процентов;

2) выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

за работу в творческих коллективах учреждений - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства – в размере не менее 10 процентов;

за работу в учреждениях - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих конкурсный характер) в области культуры и искусства – в размере не менее 10 процентов;

имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области – в размере не менее не менее 20 процентов;

награжденным наградами Иркутской области – в размере не менее 20 процентов;

имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией – в размере не менее 20 процентов.

Выплаты, предусмотренные абзацами вторым – пятым настоящего подпункта устанавливаются на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

При наличии оснований для назначения работнику учреждения выплат, предусмотренных абзацами третьим и четвертым настоящего подпункта, надбавка работнику учреждения устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с настоящим подпунктом не должен превышать 300 процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

**35.** **К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся следующие выплаты:**

1) выплаты работникам учреждений за почетные звания:

«Народный артист СССР», «Народный артист РСФСР», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник СССР», «Народный художник РСФСР», «Народный художник Российской Федерации», и (или) звание «Народный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции - в размере не менее 35 процентов;

«Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов;

2) выплаты работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 10 процентов;

3) выплаты работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

за ученую степень доктора наук - в размере не менее 40 процентов;

за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 35 процентов;

за высшее образование – в размере от 20 до 30 процентов;

за среднее специальное образование – в размере от 10 до 25 процентов;

за курсы повышения квалификации – в размере от 10 до 20 процентов.

4) выплаты работникам учреждений за применение иностранных языков в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей - за применение иностранных языков - в размере не менее 15 процентов;

5) выплаты работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере не менее 30 процентов;

награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 25 процентов;

поощрении министерством – в размере не менее 20 процентов.

Выплата за личные заслуги устанавливается работнику учреждения на период шести последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

6) за степень сложности выполняемых работ – в размере не менее 10 процентов.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями;

7) за степень важности выполняемых работ (персональный коэффициент) – в размере не менее 10 процентов.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

**36.** К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

премия по итогам работы за месяц или квартал.

премия по итогам работы за год.

**37.** Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

**38.** Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие работника учреждения в выполнении муниципального задания учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

**Глава 4. Установление стимулирующих выплат**

**39.** Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением работников администрации, с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

2) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

**40.** Порядок установления стимулирующих выплат работникам администрации устанавливается главой 5 настоящего Положения.

**41.** Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций министерства. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда или в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом учреждения.

**42.** Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее - представление) направляется руководителю учреждения:

заместителями руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников учреждения, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений - на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения с учетом установленных настоящей главой требований.

**43.** Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя учреждения, фактически отработанном каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в пункте 42 настоящего Положения на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

**44.** Представление составляется лицами, указанными в пункте 42 настоящего Положения, по собственной инициативе в случаях:

1) при изменении наименований, порядка установления и размеров стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами об оплате труда;

2) фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;

3) заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником непосредственным руководителем структурного подразделения, в котором работник учреждения должен исполняет (исполняет) трудовые (должностные) обязанности и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником;

4) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

**45.** Размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения, за исключением работников администрации, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Размеры премиальных выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации, устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

**Глава 5. Особенности установления заработной платы работникам администрации**

**46.** Должностной оклад руководителю учреждения определяется администрацией в заключаемым с ним трудовом договоре в порядке, установленном постановлением Правительства Иркутской области, не может составлять более 3-х размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

**47.** К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с Уставом учреждения, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности, художественные руководители).

Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчёта средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения по видам экономической деятельности учреждения установлены в соответствии с Приложением № 2 к настоящему положению.

**48.** Должностные оклады заместителю руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

**49.** Должностной оклад главного бухгалтера, заведующего структурным подразделением (библиотекой) устанавливается в заключаемом с ними трудовых договоров на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

**50.** Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера, заведующего структурным подразделением (библиотекой) устанавливаются с учетом:

1) размера должностного оклада руководителя учреждения;

2) степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности учреждения;

3) количества заместителей руководителя учреждения;

4) выполнения количественных и качественных показателей муниципального задания учреждения в предыдущем году;

5) стажа работы в учреждении.

**51.** Размеры должностных окладов работников администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат работникам администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

**52.** Руководителю учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных министерством показателей эффективности деятельности руководителей учреждений в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

**53.** Условием установления стимулирующих выплат руководителю учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

**54.** Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждений определяются распоряжениями администрации не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период, на основании служебных записок начальника отдела культуры МО «Боханский район» о премировании по итогам работы (далее – служебные записки).

**55.** Служебные записки должны содержать информацию

1) о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 52 настоящего Положения;

2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений;

3) о рекомендуемом размере стимулирующих выплат и мотивированное его обоснование.

**56.** Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру, заведующему структурным подразделением (библиотекой) учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников муниципального учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также представлений, направленных руководителю учреждения или самостоятельно им составленных с учетом требований пунктов 42,43 настоящего Положения.

**Глава 6. Иные вопросы оплаты труда**

**56.** Материальная помощь руководителю учреждения, при наступлении случая, предусмотренного подпунктом 4 настоящего пункта, - близким родственникам руководителя учреждения (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев, родных сестер) выплачивается при наступлении следующих случаев:

1) наступление длительной (свыше пяти рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине министерства, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность): смерть или тяжелая болезнь близкого родственника (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев, родных сестер), совершение в отношении имущества руководителя учреждения преступления;

2) причинение вреда здоровью руководителя учреждения, возникшего не по вине администрации, но период исполнения им трудовых (должностных) обязанностей или необходимость приобретения лекарств, а также оплаты дорогостоящего лечения при хронических заболеваниях;

3) смерть руководителя учреждения;

4) регистрация брака;

5) рождение ребенка.

**57.** Материальная помощь в связи с необходимостью приобретения лекарств, оплаты дорогостоящего лечения выплачивается не чаще одного раза в год, если:

1) сумма приобретенных для собственных нужд руководителем учреждения лекарственных препаратов, отпускаемых по рецепту, в течение календарного месяца превысила половину размера средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации), исчисленной за предшествующий год;

2) в отношении и за счет средств руководителя учреждения осуществлялись виды дорогостоящего лечения, предусмотренные постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201 «Об утверждении Перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских учреждениях Российской Федерации, лекарственных средств, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета».

**58.** При наступлении случаев, предусмотренных подпунктами 1-3 пункта 56 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет от 5 до 20 тысяч рублей.

При наступлении случаев, предусмотренных подпунктами 4 и 5 пункта 56 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей.

**59.** Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается администрацией в течение трех рабочих дней со дня представления в министерство руководителем учреждения (близкими родственниками руководителя учреждения) заявления о выплате материальной помощи с приложением документов, подтверждающих факт наступления случаев, предусмотренных пунктом 56 настоящего Положения.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 3 пункта 56 настоящего Положения, решение о выплате материальной помощи принимается учреждением, в котором исполнял трудовые (должностные) обязанности руководитель учреждения, по заявлению близкого родственника (с приложенной к нему копией свидетельства о смерти), обратившегося за выплатой материальной помощи первым. Решение о выплате материальной помощи с указанием ее размера с учетом требований пункта 58 настоящего Положения принимается в течение двух рабочих дней со дня поступления заявления близкого родственника в учреждение и оформляется локальным актом учреждения.

**60.** Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, за исключением руководителя учреждения, определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников.

Размеры выплачиваемой в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами работникам учреждений материальной помощи не могут превышать размеров (максимальных размеров) материальной помощи, предусмотренных пунктом 58 настоящего Положения.

**61.** Руководителю учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 10 тысяч рублей. Единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается на основании заявления руководителя учреждения о предоставлении выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск.

**62.** Порядок, условия и размер единовременной выплаты в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск работников учреждений, за исключением руководителя учреждения, определяется коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников.

Размеры единовременной выплаты, выплачиваемой работникам учреждений, в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами и не могут превышать размеров (максимальных размеров) единовременной выплаты, предусмотренных пунктом 61 настоящего Положения.

**63.** Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в бюджете МБУК «Социально-культурный центр» МО «Каменка» на соответствующий финансовый год.

Материальная помощь руководителю учреждения и работникам выплачивается при наличии финансовых средств в учреждении, отпущенных учредителем (главным распорядителем финансовых средств) на эти цели.

**64.** Социальные выплаты, предусмотренные пунктами 56, 60 - 62 настоящего Положения, в состав заработной платы работников учреждений, на который начисляются надбавки, предусмотренные подпунктом 2 пункта 20 настоящего Положения, не включаются.

**Приложение № 1**

(в новой редакции)

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры

«Социально – культурный центр» МО «Каменка»,

находящегося в ведении

муниципального образования «Каменка»

от **«03» июля 2017 г.**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ И МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**«СОЦИАЛЬНО – КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» МО «КАМЕНКА»**

**(Приказ министерства культуры и архивов Иркутской области от 28 апреля 2017 г. № 22-мпр-о)**

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников**

**культуры, искусств и кинематографии,**

**утверждённые Приказом Минздравсоцразвития России**

**от 31 августа 2007 г. № 570.**

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный размер оклада (ставки), руб. |
| Культорганизатор | 5 928 |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам | 5 928 |
| Аккомпаниатор | 5 928 |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный размер оклада (ставки), руб. |
| Библиотекарь | 6 812 |
| Аккомпаниатор-концертмейстер | 6 812 |
| Звукооператор | 6 812 |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея | 6 812 |
| Специалист по методике клубной работы | 6 812 |

Профессиональная квалификационная группа

«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный размер оклада (ставки), руб. |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки, дома культуры, отделов народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций | 7 776 |
| Режиссёр массовых представлений | 7 776 |
| Звукорежиссер | 7 776 |
| Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 7 776 |

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий**

**рабочих, утверждённые Приказом Минздравсоцразвития России**

**от 29 мая 2008 года № 247Н**

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Базовый размер оклада  (ставки), руб. |
| Дворник | 4 673 |
| Сторож (вахтер) | 4 673 |
| Уборщик служебных помещений | 4 673 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4 673 |

**Приложение № 2**

(в новой редакции)

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры

«Социально – культурный центр» МО «Каменка»,

находящегося в ведении

муниципального образования «Каменка»

от **«03» июля 2017 г.**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО - КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР»**

**МО «КАМЕНКА», ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ**

**РАСЧЁТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

**РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ.**

1. Руководитель клубного формирования.

2. Заведующий структурным подразделением (библиотекой)

3. Библиотекарь.

4. Специалист по методике клубной работы.

**Приложение № 3**

(в новой редакции)

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры

«Социально – культурный центр» МО «Каменка»,

находящегося в ведении

муниципального образования «Каменка»

от **«03» июля 2017 г.**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ**

**«СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» МО «КАМЕНКА».**

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса РФ.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)) устанавливаются работникам на условиях и а порядке, установленном статьями 149, 150, 151, 153, 154 Трудового кодекса РФ.

3. Выплаты за выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельской местности, не менее 25% к должностному окладу работников.

**Приложение № 4**

(в новой редакции)

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры

«Социально – культурный центр» МО «Каменка»,

находящегося в ведении

муниципального образования «Каменка»

от **«03» июля 2017 г.**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ**

**«СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» МО «КАМЕНКА».**

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

- за качество выполняемых работ;

- за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального бюджетного учреждения культуры. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения культуры, с учётом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении культуры с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4. Указанный перечень стимулирующих выплат кроме «За интенсивность и высокие результаты работы» применяется в отношении главного бухгалтера.

5. Указанный перечень стимулирующих выплат применяется и в отношении руководителя учреждения, но по распоряжению учредителя учреждения культуры

6. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителя и работников учреждения культуры разрабатываются самостоятельно учреждениями культуры и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

**Приложение № 5**

(в новой редакции)

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры

«Социально – культурный центр» МО «Каменка»,

находящегося в ведении

муниципального образования «Каменка»

от **«03» июля 2017 г.**

**1. ПЕРЕЧЕНЬ**

**ВИДОВ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА**

**ВЫПОЛНЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

**ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ**

**ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ,**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ**

**«СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» МО «КАМЕНКА».**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование показателя** | **Критерии** | **%** |
| 1 | Работа над творческим уровнем коллектива (обновление репертуара, повышение качества исполнения номеров) | По итогам квартала. | от 10 до 30 |
| 2 | Работа над увеличением и сохранением численности коллектива. | По итогам квартала.  Сохранность 100%  Увеличение % | 15  20 |
| 3 | Создание концертных номеров, концертных программ, сценариев, музыкальных композиций. | За каждый  сценарий  концерт. программу  музыкальную композицию.  номер | 30  30  20  5 |
| 4 | Участие в фестивалях, смотрах, конкурсах. | За каждые три призовых места фестиваля, смотра, конкурса:  - муниципальных;  - районных;  - окружных;  - областных;  - региональных;  - всероссийских;  - международных.  За Диплом за участие:  - муниципальных;  - районных;  - окружных;  - областных;  - региональных;  - всероссийских;  - международных. | 10  20  30  50  70  80  100  10  20  30  40  50  60  70 |
| 5 | За организацию и проведение выставок, худ. экспозиций, конференций, фестивалей, праздников, конкурсов, игровых программ, мероприятий для различных категорий населения (дети, молодёжь и т.д.) и иных мероприятий. | За каждое мероприятие (в зависимости от уровня сложности, подготовки).  Темат. библ. выставка.  Темат. библ. выставка с презентацией.  Художественная выставка.  Худ. выставка с презентацией.  Читательская конференция.  Массовые праздники.  Конкурсы.  Игровые программы.  Вечера отдыха. | 5  10  5  10  20  30  30  20  20 |
| 6 | Участие коллективов в культурно-массовых мероприятиях. | За каждое мероприятие:  - муниципальных;  - районных;  - окружных;  - областных;  - региональных. | 10  20  30  40  50 |
| 7 | Организация и проведение выездных мероприятий. | За каждое мероприятие:  - за частичное участие коллектива;  - самостоятельно одним коллективом;  - за участие коллектива в массовых праздниках; | 20  30  30 |
| 8 | Наличие программ развития коллектива, учреждения культуры. | - заимствованная  - авторская | до 20  до 30 |
| 9 | Своевременное предоставление информационных запросов, подготовка и сдача отчётности. | По итогам:  - за месяц;  - за квартал;  - за 9 мес.  - за год. | 10  15  20  30 |
| 10 | Внедрение инновационных форм и методов работы. | За каждую форму.  По степени важности. | от 10 до 30 |
| 11 | Выполнение дополнительных заданий, работ не входящие в должностные обязанности. | За каждое задание  и по мере сложности. | от 5 до 30 |
| 12 | Выполнение дополнительных заданий, мероприятий, не включённых в планы работы. | За каждую работу по мере сложности. | от 5 до 30 |
| 13 | Выполнение художественно-оформительских работ, изготовление костюмов, бутафории и т.п. к массовым мероприятиям. | За каждую работу:  Афиша;  Плакат;  Декорация по мере сложности;  Костюм по мере сложности;  Бутафория. | от 3 до 5  3  от 5 до 30  от 5 до 30  от 5 до 30  от 5 до 20 |
| 14 | Личное участие в культурно-массовых мероприятиях, шоу, представлениях, и других праздниках. | За каждое мероприятие | 10 |
| 15 | Отсутствие жалоб от социальных партнёров при проведении мероприятий. | По итогам за месяц | 10 |
| 16 | За профессиональное, оперативное использование светового, звукового, лазерного, видео-мультимедийного, дискотечного оборудования на массовых мероприятиях. | За каждое мероприятие | 30 |
| 17 | Создание банка фонотек, видеотек, создание фотоальбомов коллективов, мероприятий. | По факту  Банк фонотек  Видеотек  Фотоальбомы (фотоматериалы). | 10  10  10 |
| 18 | Создание и организация работы кружков, студий, любительских объединений, клубов по интересам различной направленности и др. клубных и библиотечных формирований. | Качественное выполнение работ  За кружок  Любительское объединение  Клубы по интересам. | 10  10  10 | 10  10  10 |
| 19 | Культурно-массовое сотрудничество с другими организациями | За каждое мероприятие по мере сложности и охвату населения | от 5 до 30 |  |

**2. ПЕРЕЧЕНЬ**

**ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ (БИБЛИОТЕКОЙ), БИБЛИОТЕКАРЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | **Наименование показателя** | **Критерии** | **%** |
| 1 | За обеспечение производственно-творческой деятельности, информационно-просветительной деятельности Учреждения. Создание условий для комфортного посещения и пребывания в учреждении (имидж). | Качественная деятельность  За квартал. | 30 |
| 2 | За организацию, участие и проведение выставок (с презентацией), конференций, др. библиотечных форм работы, праздников, конкурсов и иных мероприятий, в том числе включённых в федеральные и региональные целевые программы. | За каждое мероприятие и по мере сложности. | от 5 до 30 |
| 3 | Создание и организация работы кружков, студий, любительских объединений, клубов по интересам различной направленности и др. библиотечных формирований. | Качественное выполнение работ  За кружок  Любительское объединение  Клубы по интересам. | 10  10  10 |
| 4 | Проведение больших по форме и значимости культурно-массовых, мероприятий – праздников, представлений, конкурсов, выставок, литературных вечеров, вечеров отдыха, , игровых развлекательных программ и других форм культурно-массовой и библиотечной работы. | За каждое мероприятие и мере значимости | от 5 до 30 |
| 5 | Реализация совместных проектов с предприятиями, организациями, индивидуальными предпринимателями МО «Каменка», создание авторских культурно-массовых программ и их воплощение. | За каждый проект и по мере значимости | от 5 до 30 |
| 6 | Разработка и реализация перспективных годовых планов в области культурно-досугового и информационно-библиотечного обслуживания. | Качественное выполнение работ по итогам года | 30 |
| 7 | Подготовка помещений к работе в зимних условиях, своевременный ремонт помещения, субботники и т.п. | Своевременность в подготовке помещений.  По мере значимости. | от 5 до 30 |
| 8 | Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения в соответствии с требованиями Сан Пин. | Отсутствие нарушений | 5 |
| 9 | За соблюдение правил охраны труда и противопожарной охраны в структурном подразделении. | Отсутствие нарушений | 5 |
| 10 | Своевременная разработка и оформление документации, надлежащее хранение документации. | Отсутствие замечаний | 5 |
| 11 | Выполнение дополнительных заданий работ не входящих в должностные обязанности. | За каждое задание (работу). по мере сложности. | от 5 до 30 |
| 12 | Выполнение внеплановых работ | За каждую работу | от 3 до 30 |
| 13 | Внедрение инновационных форм и методов работы. | За каждую форму по мере сложности | 20 |
| 14 | Создание банка фонотек, видеотек, фотоматериалов. | За каждую работу | 10 |
| 15 | Отсутствие жалоб от социальных партнёров | По итогам месяца | 10 |
| 16 | За освоение новых информационных программ | За каждую программу | 10 |
| 17 | За профилактические работы по сохранению оборудования, имущества, контроль по качеству работы оборудования. Своевременный ремонт оборудования и др. библиотечного имущества, помещения. | Качественно выполненные работы  Своевременный ремонт оборудования и др. библиотечного имущества. | 10 |
| 18 | Личное участие в культурно-массовых мероприятиях, творческих коллективах. | За каждое мероприятие | 10 |
| 19 | Своевременное обеспечение читателей периодикой (своевременная подписка на периодическую печать). | Раз в полугодие | 20 |
| 20 | Своевременное предоставление информационных запросов, подготовка и сдача отчётности. | По итогам  за месяц  за квартал  за 9 мес.  за год | 10  15  20  30 |

**3. ПЕРЕЧЕНЬ**

**ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ**

**ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ИНЫХ РАБОТНИКОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование показателя** | **Критерии** | **% от** |
| **3.1. Уборщик служебных помещений** | | | |
| 1 | Мытьё окон, стен, дверей, светильников, радиаторов, чистка одежды сцены, стирка штор, чистка кресел и другого мягкого инвентаря, уход за цветами. | Качественное выполнение работ | до 200 |
| 2 | Выполнение дополнительных заданий, (работ), не входящих в должностные обязанности. | За каждое задание (работу). | до 100 |
| 3 | Личное участие в культурно-массовых мероприятиях | За каждое мероприятие | до 100 |
| **3.2. Сторож** | | | |
| 1 | Оперативное реагирование на нарушение во время дежурной смены (оповещение директора, участкового инспектора, пожарно-сторожевого поста, пожарной части). | Оперативное реагирование | до 200 |
| 2 | Выполнение дополнительных заданий (работ), не входящих в должностные обязанности. | За каждое задание (работу) | до 100 |

**Приложение № 6**

(в новой редакции)

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения культуры

«Социально – культурный центр» МО «Каменка»,

находящегося в ведении

муниципального образования «Каменка»

от **«03» июля 2017 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о составе и порядке работы комиссии**

**ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ РАЗМЕРОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОЦИАЛЬНО – КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» МО «КАМЕНКА».**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по определению размеров стимулирующих выплат муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально – культурный центр» МО «Каменка», (далее - учреждение), и премированию работников, (далее – комиссия), избирается из числа работников учреждения на общем собрании трудового коллектива, состав которой на основании протоколов собрания трудового коллектива утверждается приказом директора учреждения.

1.2. Основной задачей комиссии является оценка показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников учреждения, используемых для начисления стимулирующих выплат.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

**2. Состав и полномочия комиссии.**

2.1. Состав комиссии – 3 человека. Комиссия состоит из председателя и членов комиссии.

2.1.1. Председатель комиссии – Казак М.В.

2.1.2. Члены комиссии: Мышлякова Е.Ю.;

Середкина Н.П.

**2.2. Председатель Комиссии:**

- осуществляет общее руководство деятельностью комиссии;

- председательствует на заседании комиссии.

**2.3. Для выполнения возложенных задач комиссия осуществляет следующие функции:**

- оценивает показатели результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников;

- может привлекать к участию в заседаниях комиссии представителей трудового коллектива учреждения;

- принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам.

**2.4. Комиссия по вопросам, входящим в её компетенцию, имеет право:**

- запрашивать у работников учреждения необходимую для неё информацию;

- устанавливать работникам учреждения сроки предоставления информации;

- утверждать решение о размере стимулирующих выплат в отношении каждого работника учреждения.

**3. Порядок работы Комиссии.**

3.1. Заседание комиссии проводится ежемесячно. Дата проведения заседания комиссии назначается председателем комиссии.

3.2. Решение комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

3.3. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее половины от общего числа её членов.

Комиссия принимает на рассмотрение от руководителей структурных подразделений учреждения отчёты по результативности и качеству выполнения должностных обязанностей работников учреждения ежемесячно, не позднее 3 рабочих дней месяца, следующего за отчётным периодом.

3.4. Решение комиссии по оценке результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников учреждения за отчётный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами комиссии и представляется на утверждение председателю комиссии. На основании решения комиссии после согласования с учредителем, издаётся приказ по учреждению о проценте стимулирующих выплат за отчётный период.