**06.10.2022г. № 354**

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ИРКУТСКАЯ ОБЛАТЬ

БОХАНСКИЙ РАЙОН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

«СЕРЕДКИНО»

ДУМА

Р Е Ш Е Н И Е

**Об утверждении Положения**

**о системе оплаты труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения культуры**

**Социально-культурный центр «Юность»**

В соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказом министерства культуры и архивов Иркутской области от 10 октября 2011 года № 53-мпр-о «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств» (в редакции от 11.06.2014 года № 64-мпр-о), Уставом муниципального образования «Середкино», Дума муниципального образования «Середкино»,

Решила:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры социально-культурный центр «Юность» муниципальное образование «Середкино» - (далее МБУК СКЦ «Юность» МО «Середкино»).

2. Решение Думы МО «Середкино» «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Социально-культурный центр «Юность» № 350 от 31.08.2022 г. считать утратившим силу.

3. Настоящее решение вступает в силу с «01» сентября 2022 года.

4. Опубликовать настоящее решение в газете «Муниципальный вестник» МО «Середкино» и на официальном сайте сети интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на начальника финансового отдела МО «Середкино» Е.В. Ковинову.

Председатель Думы

Глава МО «Середкино»: И.А Середкина

Утверждено

Решением Думы

муниципального образования «Середкино»

от «06» октября 2022 г. № 354

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ЦЕНТРА «ЮНОСТЬ» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СЕРЕДКИНО»**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры и дополнительного образования в сфере культуры, МО «Середкино» разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- Законом Российской Федерации от 09.10.1992г. №3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

-Закон Иркутской области от 27.12.2016 № 131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

- Приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 №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»;

-Приказ Министерства труда и занятости Иркутской области от 22.03.2017 №20-мпр «Об утверждении методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 протокол № 11;

- Постановлением администрации МО «Боханский район» от 27 июня 2018 года №570 « Об утверждении порядка об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Боханский район».

- Постановлением администрации МО «Боханский район» от 28 июня 2018 года №572 « Об утверждении методических рекомендаций по регулированию оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Боханский район»;

-Устав МО «Середкино».

1. 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, заместитель руководителя учреждения и главный бухгалтер учреждения;  
- работники учреждения - физические лица, с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор, и руководитель учреждения.

Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих в соответствии с трудовым законодательством функции руководства учреждением, определяются Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и Главой 5 настоящего Положения.

Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров 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 учреждений 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 иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1. 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) учреждения на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года N 2190-р](http://docs.cntd.ru/document/902383325).Трудовые договора с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждений, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329](http://docs.cntd.ru/document/499014409).
2. Фонд оплаты труда учреждений состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда направляется на финансирование выплат работникам учреждения по установленным окладам, доплат за квалификационный уровень, за квалификационную категорию, по должностям, не предусматривающим категорийность, устанавливаются с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач, а также с учетом уровня их образования, профессионального развития, непрерывного стажа работы в отрасли или специальности, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (компенсационные выплаты) и должна составлять не менее 70 % общего фонда оплаты труда учреждений. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на финансирование выплат за интенсивность, высокие результаты работы, качество труда и составляет до 30 % общего фонда оплаты труда учреждений.
3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1к настоящему Примерному положению. Размеры минимальных 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 учреждений с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

Размер должностного оклада работника, который относится *к основному персоналу,* определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее повышающий коэффициент) и произведения минимального оклада и персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – персональный повышающий коэффициент).

Размер должностного оклада работника, который не относится *к основному персоналу,* определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее повышающий коэффициент).

1. Размеры и предельные величины повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением. Конкретные размеры повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников, устанавливаются локальными актами об оплате труда, с учетом уровня профессиональной подготовки работника: уровня образования, профессионального развития, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, а также непрерывного стажа работы по специальности.
2. Повышающие коэффициенты не устанавливаются руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений (далее - заместители руководителя), главному бухгалтеру.
3. Виды компенсационных выплат работникам учреждения, 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 руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области и иными нормативными правовыми актами. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения определяются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.
4. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждений определяются настоящим Примерным положением в соответствии с требованиями законодательства. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего Примерного положения.
5. Размер месячной заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, минимального размера заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии).
6. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на соответствующий финансовый год. Бюджетные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам учреждений за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, учетом требований настоящего Примерного положения.
7. Устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждением, 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 учреждений (без учета заработной платы работников администрации), устанавливается в кратности 5 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](http://docs.cntd.ru/document/902079672), утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](http://docs.cntd.ru/document/902079672). Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате работников администрации размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

2) соотношение 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 %.

Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы и выплат за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых их работ) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых(должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

1. 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.
2. Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждения в связи с ростом цен на товары и услуги определяется нормативным правовым актом Администрации МО «Боханский район» в пределах бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год и плановый период.

### Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

14. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, если иное не установлено [пунктом](#P87) 5 настоящего Положения.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО = МО + МО x ПК+ Мох ППК

где:

ДО - должностной оклад,

МО - минимальный оклад,

ПК - повышающий коэффициент,

ППК- персональный повышающий коэффициент.

21. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

а) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную) по должностям (профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность.

Категорийность должностей (профессий) определяется в соответствии с квалификационными характеристиками Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A470B656351C62D365FFD40822J3I) работ и профессий рабочих, Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A475BC513A1C62D365FFD40822J3I) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации.

15. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорийность, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

16. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами учреждений. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от прохождения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

17. Повышающий коэффициент за категорию устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям:

а) если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

- за степень важности и сложности выполняемых работ - в размере до 15%

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

- за степень самостоятельности и ответственности выполняемых работ - в размере до 15%

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определятся как уровень взаимодействия работника с получателями услуг учреждений, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждениями основной деятельности и (или) как непосредственное потребление результата исполнения трудовых обязанностей работника ,предусмотренных трудовым договором ,получателями услуг учреждения.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям),не предусматривающим категорийность не может превышать 30%..

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию. Размеры повышающих коэффициентов работников устанавливаются локальными актами по оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

18. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работникам основного персонала и вспомогательного персонала при заключении трудового договора с учетом уровня их образования, профессионального развития, непрерывного стажа, работы в отрасли, выслуги лет.

Решение об установлении Персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер Персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2 минимальных окладов и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Размеры Персонального повышающего коэффициента

1. В зависимости от уровня образования:

Устанавливается для работников учреждения вне зависимости от того, являются ли они внешними, внутренними совместителями или нет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | коэффициент |
| Среднее образование (школа) | 0 |
| Среднее специальное образование | До 0,20 |
| Среднее специальное профессиональное | До 0,20 |
| Неоконченное высшее профессиональное образование | До 0,25 |
| Высшее образование | До 0,20 |
| Высшее профессиональное образование | До 0,50 |

1. В зависимости от уровня профессионального развития:

Персональный коэффициент в зависимости от уровня образования устанавливается на календарный год и зависит от факта прохождения работником курсов профессиональной переподготовки, курсов повышения квалификации, участие в семинарах за предыдущие пять календарных лет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | коэффициент |
| Курсы профессиональной переподготовки | До 0,30 |
| Обучение на курсах повышения квалификации (по профилю) | До 0,25 |
| Участие в семинарах, практикумах, школах профессионального мастерства (по профилю) | До 0,15 |
| Участие в курсах, семинарах, практикумах (не по профилю) | До 0,10 |

1. За непрерывный стаж работы в отрасли:

Непрерывным стажем для специалистов считается период работы в отрасли (работникам основного, внешним и внутренним совместителям считается период работы по специальности) не менее 3 лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более 2 календарных месяцев подряд.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Коэффициент |
| От 0-2лет | 0 |
| От 2-5лет | До 0,20 |
| От 5-7 лет | До 0,25 |
| От 7-10 лет | До 0,30 |
| Свыше 10 лет | До 0,35 |

1. Выплата молодым специалистам:

Выплата устанавливается молодым специалистам 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 отрасли которых составляет менее 3 лет.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Коэффициент |
| От 6 месяцев до 1 года | До 0,10 |
| От 1 до 2 лет | До 0,15 |
| От 2 до 3 лет | До 0,20 |

### Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

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. Данная компенсационная выплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

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 статьями 148,316 и 317 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664);

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации. Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Согласно разъяснениям, утвержденным Постановлением Минтруда России от 11.09.1995 N 49, районные коэффициенты начисляются на фактический месячный заработок работника, включая вознаграждение за выслугу лет. Также коэффициент начисляется на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда. Районный коэффициент не начисляется на следующие выплаты процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; сумму среднего заработка (так как он уже учтен при исчислении среднего заработка);выплаты, не входящие в систему оплаты труда у конкретного работодателя, например, в виде материальной помощи или иные выплаты, не связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей. Районный коэффициент не учитывается при исчислении различных видов выплат из расчета тарифной ставки или оклада (например, надбавки к заработной плате взамен суточных, за подвижной характер работы, доплаты за работу в ночное время и т.д.), так как данный коэффициент не образует новых тарифных ставок и окладов. Размер районного коэффициента установлен Постановлением Администрации Иркутской области от 28.01.1993 г. № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области», и составляет 30%на территории районов юга Иркутской области (за исключением г. Ангарска, г. Черемхово и Черемховского р-на, г. Тулуна и Тулунского р-на и работников ВСЖД, по которым приняты решения облисполкома и постановления главы администрации).

Процентная надбавка к зарплате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Южных районах Иркутской области не относится к стимулирующим выплатам, а является гарантией, предоставляемой за работу в особых климатических условиях. Эта выплата выражается в процентах к заработной плате (без увеличения на районный коэффициент) и устанавливается в зависимости от возраста и стажа работы сотрудника, а также группы местности, к которой отнесен тот или иной район (местность).Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Согласно п. 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" процентная надбавка назначается в размере 10% за первые 6 месяцев работы и увеличивается на эту величину каждые полгода, пока не достигнет максимума-30%.

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 устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). 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](http://docs.cntd.ru/document/901807664), то есть определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. 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;

-компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим статьи 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и составляет не менее 35% от должностного оклада по занимаемой должности за час работы работника. Расчет доплаты за час в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику;

-компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера;

-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](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Работникам, получающим оклад (должностной оклад)-в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного)оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4) надбавка за работу в сельской местности:

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

1. 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 26 настоящего Положения.

### Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников (за исключением руководителей учреждений) за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:   
   1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) премиальная выплата к профессиональному празднику.

Фонд стимулирующих выплат формируется в процентном соотношении к фонду оплаты труда в размере не более 30 процентов. Учредитель вправе для каждого конкретного подведомственному ему учреждения устанавливать предельный размер фонда стимулирующих выплат, финансируемых за счет средств районного бюджета, исходя из возможностей бюджета. За счет средств доходов от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений размер фонда стимулирующих выплат не ограничивается и не подлежит согласованию с Учредителем учреждений.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются согласно набранным баллам работника, количество набранных баллов зависит от интенсивности и качества выполненных работ. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей. Выплаты стимулирующего характера (подпункты 1-2 пункта 22 Положения) осуществляются *ежемесячно* по результатам работы работников учреждения за предыдущий квартал. Для работников, совмещающих должности в учреждении стимулирующие выплаты устанавливаются только по основной должности. Выплаты стимулирующего характера для внешних совместителей устанавливаются на усмотрение руководителей учреждений. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает Начальник МБУК СКЦ «ЮНОСТЬ» в отношении каждого работника персонально с учетом рекомендаций руководителей подведомственных учреждений, с участием представительного органа работников, которые входят в состав комиссии.

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в учреждении;

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в МБУК СКЦ «ЮНОСТЬ» с участием представительного органа работников (далее - комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением. Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом МБУК СКЦ «ЮНОСТЬ».

Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления стимулирующих выплат по категориям, установленным настоящим Примерным положением.

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителей учреждений предусмотрен Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, утвержденным Приказом № 20 от 10 ноября 2020 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры»

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, не определенных перечнем, критерии определения стимулирующих выплат подлежат пересмотру на основании локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников учреждений.

1. Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в пункте 25 настоящего Положения на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

1. Представление составляется лицами, указанными в пункте 25 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 исполнять (исполняет) трудовые (должностные) обязанности, и направляется руководителю учреждения не позднее одного рабочего дня, предшествующего подписанию трудового договора (дополнительного соглашения трудовому договору) с работником;

4) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

28. Размер стимулирующей выплаты работникам по результатам профессиональной деятельности определяется директором МБУК СКЦ «Юность» согласно критериям и показателям качества и результативности труда, утвержденным настоящим положением, с учетом рекомендаций руководителей учреждений, представительного органа работников, на основании предоставленных сведений.

29. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в учреждениях критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников, установлены Приложением 3 к настоящему Положению.

30. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

31. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период. Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле:

Ст-ть 1 балла = ФОТ х ДС(до 30%) / Кол-во баллов(max),

где:

Ст-ть 1 балла - стоимость 1 балла;

ФОТ - фонд оплаты труда работников за месяц, рублей;

ДС(до 30%) - доля стимулирующих выплат в структуре заработной платы не более 30%;

Кол-во баллов (max) – максимальное количество баллов, которые возможно набрать работникам при их эффективной деятельности. Максимально возможное количество набранных баллов – 100.

Стоимость одного балла определяется индивидуально для каждого работника либо по профессиональным квалификационным группам должностей работников конкретного учреждения.

Начисление стимулирующих выплат работникам учреждений производится от фактически начисленного фонда оплаты труда работников за текущий месяц пропорционально отработанного времени. В отдельных случаях (отпуск, окончательный расчет и пр.) начисление стимулирующих выплат работникам учреждений производится исходя из средней заработной платы за предыдущий квартал пропорционально отработанному времени на основании локальных нормативных актов руководителя учреждения.

Количество набранных баллов утверждаются протоколом комиссии и выплачиваются в течение следующего квартала.

Фонд стимулирующих выплат текущего месяца считается использованным, создавшаяся экономия в случае если он составит менее 30% от фонда оплаты труда на следующий период не переносится.

1. К премиальной выплате к профессиональному празднику относятся:  
   а) премия к профессиональному празднику – День работника культуры в размере не более 5000 рублей;

Условием премирования работников учреждения за работу в календарном периоде 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.  
Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, если настоящим Положением не установлено иное. Представление о премировании должно содержать сведения о наличии оснований премирования каждого из работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя, фактически отработанном каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках. Работниками, находящимся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, представление о премировании составляется самостоятельно с учетом установленных настоящим пунктом требований или руководитель учреждения самостоятельно указывает сведения при издании локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.
2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при условии отсутствия задолженности по налогам и страховым отчислениям за соответствующий период

**Глава 5. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АДМИНИСТРАЦИИ**

1. Особенности установления заработной платы руководителей учреждений определяются Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада руководителей учреждений. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10% - 30% ниже должностного оклада, установленного руководителю учреждения в зависимости от установленных квалификационных требований:

36. Размеры должностных окладов работников (за исключением руководителя учреждения) указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

37. Размеры компенсационных выплат работникам указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 3 настоящего положения.

38. Работникам культуры (за исключением руководителя учреждения) стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных настоящим положением показателей эффективности деятельности в виде стимулирующих выплат в соответствии с главой 4 настоящего положения. Кроме того, работникам (за исключением руководителя учреждения) выплачивается стимулирующая выплата постоянного характера – надбавка за сложность и напряженность.

Надбавка за сложность и напряженность устанавливается за профессиональный уровень, компетентность, срочность и объем выполняемых работ в размере - 10 % от должностного оклада заместителя руководителя, с учетом выплаты за работу в сельской местности. Начисление данной надбавки производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

**Глава 6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

39. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда при наступлении следующих случаев:

1) причинение ущерба здоровью или имуществу работникам учреждения в результате противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

2) необходимости прохождения работником учреждения обследования, лечения, реабилитации и приобретения дорогостоящих медикаментов;

3) смерть работника учреждения;

4) юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет);

5) регистрация брака;

6) рождения (усыновления) ребенка.

40. При наступлении любого из случаев, предусмотренных подпунктами 1 –5пункта 40 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5000 рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 6пункта 40 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет пять тысяч рублей на каждого ребенка.

41.Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения

принимается руководителем учреждения в течение трех рабочих дней со дня представления работником учреждения (близкими родственниками работника учреждения) заявления о выплате материальной помощи с приложением документов, подтверждающих факт наступления случаев, предусмотренных пунктом 40 настоящего Положения.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 3пункта 40 настоящего Положения, решение о выплате материальной помощи принимается руководителем учреждения, в котором исполнял трудовые (должностные) обязанности работник 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 оформляется локальным актом учреждений.

42.Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам

учреждений, за исключением руководителей учреждений, 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 40 настоящего Положения.

43. На материальную помощь, предусмотренную [пунктом 40](#P132) настоящего раздела, не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области.

44. Дополнительная выплата устанавливается работникам учреждений, если заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством или минимального размера заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии), в размере, исчисляемом как разница между размером начисленной заработной платы и минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законодательством или минимальным размером заработной платы, установленном региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии).

Приложение 1

К Положению об оплате труда

работников муниципального

бюджетного учреждения культуры

Социально-Культурного Центра «Юность»

МО «Середкино»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ЦЕНТРА «ЮНОСТЬ» МО «СЕРЕДКИНО»

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 29 МАЯ 2008 ГОДА N 247Н

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
| Наименование должности, профессии | | Размер минимального оклада, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
|  | |  |

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 31 АВГУСТА 2007 ГОДА N 570

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
| Профессиональная квалификационная группа  "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | | |
| Библиотекарь | | 9861 |
| Концертмейстер по классу вокала (балета) | |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | |
| Библиограф | |
| Художник-модельер театрального костюма | |
| Специалист по фольклору | |
| Специалист по методике клубной работы | |
| Звукооператор | |
| Иные должности, предусмотренные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ | |
| Профессиональная квалификационная группа  "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | | |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | | 11255 |
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) | |
| Звукорежиссер | |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской | |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | |
| Иные должности, предусмотренные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ | |

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙРАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 5 МАЯ 2008 ГОДА N 216Н (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  должностей педагогических работников | |
| 2 квалификационный уровень | |
| Концертмейстер | 8978 |
| Инструктор-методист |  |
| 4 квалификационный уровень | |
| Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу) | 8978 |

Приложение 2

К Положению об оплате труда

работников муниципального

бюджетного учреждения культуры

социально-культурного центра

«Юность» МО «Середкино»

**ПЕРЕЧНИ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МБУК СКЦ «ЮНОСТЬ» МО «СЕРЕДКИНО», ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

**Перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа:**  
  
Библиотекарь

Специалист по методике клубной работы

Приложение 3

К Положению об оплате труда

работников муниципального

бюджетного учреждения культуры

социально-культурного центра

«Юность» МО «Середкино»

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ МБУК СКЦ «Юность» МО «Середкино»**

Перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности

заведующего отделом (сектором).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный  Балл |
| 1 | **За качество выполняемых работ**  Разработка, реализация и участие в грантовых проектах и целевых программах  -международных  -всероссийских  -областных  -окружных  -муниципальных | 5  5  4  4  3 |
| 2 | Место в рейтинге по итогам работы культурно-досуговых учреждений  района  -1 место  -2 место  -3 место | 3  2  1 |
| 3 | Наличие коллективов со званием «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив» (1 и более) | 5 |
| 4 | Выплаты работникам учреждений за почетные звания:  Звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 5 | Звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 6 | 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 | 5 |
| 7 | Награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства | 5 |
| 8 | Поощрении министерством | 5 |
| 9  10 | За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами, дипломантами I,  II, III степеней  -районных  -окружных  -областных  -межрегиональных  - всероссийских  -международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства  За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства | 3  4  4  5  5  5  5 |
| 11 | Награжденным наградами  Боханского района  Иркутской области | 3  5 |
| 12 | Положительная динамика качества оказания услуги по направлениям деятельности в сравнении с предыдущим периодом:  10%  20% и более | 0-3  4-5 |
| 13 | Доля получателей муниципальной услуги по видам деятельности:  75-100%  50-74%  Менее50% | 5  3  1 |
| 14 | Выполнение работы, отличающейся творческим новаторством | 3 |
| 15 | За результаты участия в конкурсах профессионального мастерства, за каждое призовое место  -на муниципальном уровне  -на окружном уровне  -на областном уровне  -на региональном уровне  -на федеральном уровне | 3  4  4  5  5 |
|  | **За интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| 16 | Организация сбора, мониторинга информации по направлениям деятельности. | До 2 |
| 17 | Организация и участие в разработке методических рекомендаций, положений , мероприятий. | До 2 |
| 18 | Своевременное составление планов и представление отчетности об итогах деятельности структурных подразделений. | До 2 |
| 19 | Организация и проведение мероприятий, превышающих объем муниципального задания. | До 5 |
| 20 | Рост доходов по платным услугам. | До 5 |
| 21 | За обеспечение производственно-творческой деятельности, создание комфортных условий посещения и пребывания в учреждении, создание, ремонт сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования ,транспортных средств | До 2 |
| 22 | Выплата за работу с муниципальными образованиями Боханского района, в том числе при организации научной и методической работы культурно-досуговых учреждений, проведении конкурсных мероприятий, гастролей и выставок в муниципальных образованиях Боханского района не менее трех раз в год | До 2 |
| 23 | Наличие публикаций в СМИ о деятельности КДУ, представление профессионального опыта , за каждый факт | До 2 |
| 24 | Организация и/или сопровождение работы сайта | До 2 |
| 25 | 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 | До 5 |
| 26 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом | До 3 |
| 27 | За репетиционную нагрузку | До 2 |
| 28 | Руководство клубным формированием (от 1 и более). | До 2 |
| 29 | Увеличение количества работников учреждения, принявших участие в конкурсах, иных мероприятиях, в сравнении с предыдущим периодом. | До 2 |

Перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности работников культуры,

искусства и кинематографии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный балл |
| 1 | **За качество выполняемых работ**  Разработка, реализация и участие в грантовых проектах и целевых программах  -международных  -всероссийских  -областных  -окружных  -муниципальных | 5  5  4  4  3 |
| 2 | Наличие коллективов со званием «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив» (1 и более) | 5 |
| 3 | Выплаты работникам учреждений за почетные звания:  Звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 4 | Звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 5 | 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 | 5 |
| 6 | Награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства | 5 |
| 7 | Поощрении министерством | 5 |
| 8  9 | За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами, дипломантами I,  II, III степеней  -районных  -окружных  -областных  -межрегиональных  - всероссийских  -международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства  За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства | 3  4  4  5  5  5  5 |
| 10 | Награжденным наградами  Боханского района  Иркутской области | 3  5 |
|  | **За интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| 11 | Обслуживание читателей свыше нормы (500 чел. в год на 1 работника):  10%  20% и выше | 2  3 |
| 12 | Увеличение книговыдачи (в сравнении с показателем, предусмотренным муниципальным заданием): |  |
|  | 10%  20% и выше | 3  5 |
| 13 | За репетиционную нагрузку | До 2 |
| 14 | Руководство клубным формированием (от 1 и более) | До 2 |
| 15 | Участие в оказании платных услуг населению | До 5 |
| 16 | Сольные концертные выступления коллективов (1 раз в месяц) | До 2 |
| 17 | За обеспечение производственно-творческой деятельности, создание комфортных условий посещения и пребывания в учреждении, создание, ремонт сценическо-постановочных средств, ремонт музейного и библиотечного имущества | До 2 |
| 18 | Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год | До 2 |
| 19 | Участие в проведении мероприятий, превышающих объем муниципального задания | До 2 |
| 20 | Сопровождение работы сайта | До 2 |
| 21 | Обеспечение сохранности библиотечного  фонда | До 2 |
| 22 | Оказание услуг  пользователям на основе интернет-технологий | До 2 |
| 23 | Выплата за работу с муниципальными образованиями Боханского района, в том числе при организации научной и методической работы в сфере культурно-досугового и библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных учреждений, проведении конкурсных мероприятий и выставок в муниципальных образованиях Боханского района не менее трех раз в год. | До 2 |
| 24 | Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения, публикации в профессиональной прессе, представление профессионального опыта , за каждый факт | До 2 |
| 25 | 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. | До 5 |
| 26 | Реализация маркетинговых проектов в сфере библиотечной , культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом | До 2 |
| 27 | Проведение акций и мероприятий по популяризации услуг учреждений культуры | До 3 |
| 28 | Организация информационно-просветительских мероприятий | До 2 |
| 29 | Выполнение и перевыполнение планового задания по созданию справочно-поискового аппарата библиотеки | До 2 |
| 30 | Ведение научно-исследовательской работы по различным темам | До 5 |
| 31 | Подготовка информационных и методических материалов к размещению на официальном сайте учреждения | До 2 |
| 32 | Формирование положительного имиджа учреждения культуры | До 2 |
| 33 | Выполнение и перевыполнение плана выставочной деятельности | До 3 |
| 34 | Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.) | До 2 |
| 35 | Участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п., проведение мастер-классов:  - на муниципальном уровне;  - на региональном уровне;  - на федеральном уровне; | 3  4  5 |
| 36 | Количество проведенных семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, стажировок и пр. | До 5 |
| 37 | Оперативное исполнение сверхплановых заданий | До 3 |
| 38 | Разработка, постановка и проведение мероприятий, превышающих объем муниципального задания | До 2 |
| 39 | Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и  подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий) | До 2 |

Перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности заведующего учебной частью

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный  Балл |
| 1 | **За качество выполняемых работ**  Разработка, реализация и участие в грантовых проектах и целевых программах  -международных  -всероссийских  -областных  -окружных  -муниципальных | 5  5  4  4  3 |
| 2 | Выплаты работникам учреждений за почетные звания:  Звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 3 | Звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 4 | 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 | 5 |
| 5 | Награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства | 5 |
| 6 | Поощрении министерством | 5 |
| 7 | Награжденным наградами  Боханского района  Иркутской области | 3  5 |
| 8  9 | Организация планового мониторинга образовательного процесса  Организация и участие в разработке программы развития учреждения | 0-2  0-2 |
| 10 | Разработка и реализация социокультурных проектов | 0-5 |
| 11 | Поддержание сайта учреждения в актуальном состоянии (обновление не реже, чем 1 раз в месяц) | До 2 |
| 12 | Сотрудничество с учреждениями, реализующими программы профессионального образования (преемственность). Наличие и реализация соглашений, договоров о совместной деятельности, планов совместной работы с ВУЗами, СУЗами, отражающих системность деятельности по преемственности (на основании представленных отчетов) | До 2 |
| 13 | Успеваемость обучающихся  -4,8 средний балл  -4,0 средний балл  - 3,5 средний балл | 5  3  0 |
| 14 | Положительная динамика качества образовательной услуги, достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом:  10%  20% и более | 3  5 |
| 15 | Доля получателей муниципальной услуги, завершивших обучение по утвержденным программам, от количества поступивших в учреждение (сохранность контингента):  75% - 100%  50% - 74%  менее 50% | 5  3  0 |
| 16 | Организация летней занятости обучающихся (пленэр):  50% и более (от общего количества обучающихся в учреждении)  30% - 49%  10% - 29% | 5  3  1 |
| 17 | За результаты участия в конкурсах профессионального мастерства преподавателя, за каждое призовое место  -на окружном уровне  -на областном уровне  -на региональном уровне  -на федеральном уровне | 4  4  5  5 |
|  | **За интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| 18 | Увеличение количества педагогических работников учреждения, имеющих  - высшую квалификационную категорию;  - первую квалификационную категорию в сравнении с предыдущим периодом | 3  2 |
| 19 | Увеличение количества педагогических работников учреждения, принявших участие в конкурсах, иных мероприятиях, в сравнении с предыдущим периодом:  -на муниципальном уровне  -на окружном уровне  -на областном уровне  -на региональном уровне  -на федеральном уровне | 3  4  4  5  5 |
| 20 | Повышение квалификации педагогических работников: обучение в ВУЗе, магистратуре, аспирантуре | 2  за каждого работника |
| 21 | Организация консультационно-методической работы на базе учреждения с привлечением ведущих специалистов Иркутской области | За каждый факт  5 |
| 22 | За обеспечение производственно-творческой деятельности, создание комфортных условий посещения и пребывания в учреждении, создание, ремонт школьного имущества, оборудования ,транспортных средств | До 2 |
| 23 | Публикации и освещение деятельности педагога в средствах массовой информации , за каждый факт | До 2 |
| 24 | Реализация маркетинговых проектов в сфере образовательной деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом | До 2 |
| 25 | Формирование положительного имиджа учреждения | До 2 |

Перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный  Балл |
| 1 | **За качество выполняемых работ**  Разработка, реализация и участие в грантовых проектах и целевых программах  -международных  -всероссийских  -областных  -окружных  -муниципальных | 5  5  4  4  3 |
| 2 | Выплаты работникам учреждений за почетные звания:  Звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 3 | Звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции | 5 |
| 4 | 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 | 5 |
| 5 | Награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства | 5 |
| 6 | Поощрении министерством | 5 |
| 7 | Награжденным наградами  Боханского района  Иркутской области | 3  5 |
| 8  9 | За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами, дипломантами I,  II, III степеней  -районных  -окружных  -областных  -межрегиональных  - всероссийских  -международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства  За работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства | 3  4  4  5  5  5  5 |
| 10 | Разработка и внедрение образовательных программ дополнительного образования:  - адаптированных образовательных программ;  - рабочих программ;  -авторских программ; | 2  3  5 |
| 11 | Организация академических концертов, зачетов (ставится 1 раз в полугодии) | До 3 |
| 12 | Успеваемость обучающихся  -4,8 средний балл  -4,0 средний балл  - 3,5 средний балл | 5  3  0 |
| 13 | Сохранность контингента  -100%  -90%  -70% | 5  3  1 |
| 14 | Качественное оформление педагогической документации | До 2 |
| 15 | За результаты участия в конкурсах профессионального мастерства преподавателя, за каждое призовое место  -на окружном уровне  -на областном уровне  -на региональном уровне  -на федеральном уровне | 4  4  5  5 |
| 16 | Проведение самостоятельной творческой работы (программы, встречи, проекты, выставки работ обучающихся и др.)  Выставки работ педагогов | До 2  До 2 |
| 17 | Подготовка обучающихся к конкурсу  -за коллектив  - за каждого обучающегося | До 2  До 2 |
| 18 | Проведение и/или участие в конференциях форумах, семинарах, мероприятиях  -школьном уровне  -на муниципальном уровне  -на окружном уровне  -на областном уровне  -на региональном уровне  -на федеральном уровне | 1  2  4  4  5  5 |
|  | **За интенсивность и высокие результаты работы** |  |
| 19 | Использование компьютерных технологий в образовательной деятельности | До 2 |
| 20 | Участие в Интернет-конкурсах, Интернет-проектах. | До 2 |
| 21 | Участие в концертной деятельности (в том числе педагогов):  - Школьный уровень  - Муниципальный уровень  - Областной уровень  - Окружной уровень  - Региональный уровень  - Федеральный уровень | 1  3  4  4  5  5 |
| 22 | Нагрузка, связанная с внеурочной профессиональной деятельностью  Выполнение особо важных и срочных работ (по поручению директора), выездных концертов, конкурсов, выступлений, приходящихся на выходные дни и на вечернее нерабочее время. | До 3 |
| 23 | За обеспечение производственно-творческой деятельности, создание комфортных условий посещения и пребывания в учреждении, создание, ремонт школьного имущества, оборудования ,транспортных средств | До 2 |
| 24 | -Не традиционные формы работы с родителями: с привлечением социальных партнеров, интересных людей  -Традиционные формы работы с родителями: собрания, совещания, беседы, программы, классные мероприятия, классные концерты для родителей | До 3  До 2 |
| 25 | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления преподавателем образовательных услуг |  |
| 26 | Публикации и освещение деятельности педагога в средствах массовой информации , за каждый факт | До 2 |
| 27 | Публикации опыта педагога в научно-методических сборниках (статьи, доклады, репертуарные сборники):  -Муниципальный уровень  -Окружной уровень  -Областной уровень  -Региональный уровень  -Федеральный уровень | 3  4  4  5  5 |
| 28 | Организация и/или сопровождение работы сайта | До 2 |
| 29 | 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. | До 5 |
| 30 | Реализация маркетинговых проектов в сфере образовательной деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом | До 2 |
| 31 | Выполнение и перевыполнение плана методических мероприятий  Разработка сценариев мероприятий ДШИ | До 2 |
| 32 | Подготовка информационных и методических материалов к размещению на официальном сайте учреждения | До 2 |
| 33 | Формирование положительного имиджа учреждения | До 2 |
| 34 | Наличие положительных откликов со стороны родителей учащихся | До 2 |
| 35 | За классное руководство , за заведование кабинетами | До 2 |

Перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности бухгалтера и кассира.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный  Балл |
| 1  2  3  4  5  6  7 | Интенсивностьи качество труда :  Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества учреждения  Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов  Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств  Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин  Своевременное и качественное представление отчетной информации  Качественное ведение документации  Своевременная реализация и продажа билетов на мероприятия, киносеансы. | 0-10  0-5  0-10  0-10  0-10  0-5  0-3 |

Перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности водителя.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Возмож-  ный  балл |
|  | Интенсивностьи качество труда : |  |
| 1 | Отсутствие ДТП по вине водителя   и замечаний ГИБДД | До 3 |
| 2 | Своевременное проведение профилактических        ремонтов с целью не допустить долгосрочного и    дорогостоящего ремонта автомобиля | До 5 |
| 3 | Экономичное использование натуральных            показателей (бензин, запасные части и т.д.) | До 5 |

Перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности работников, замещающих

должности служащих, работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по общеотраслевым

профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Возможный  Балл |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16  17 | Интенсивностьи качество труда :  в связи с обострением криминогенной обстановки ,отсутствие порчи (потери)имущества во время дежурства  Участие в подготовке учреждения к новому учебному году  Участие в проведении ремонтных работ в учреждении  Участие в благоустройстве прилегающей к учреждению территории  Качество ежедневной уборки помещений  Качество генеральной уборки помещений  Качественное выполнение разовых поручений руководителя учреждения  Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение  Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению  Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба  Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства  Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации  Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии  Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт  Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории  Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил  Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности | 0-3  0-3  0-3  0-3  0-1  0-2  0-4  0-3  0-3  0-3  0-3  0-3  0-3  0-3  0-5  0-3  0-3 |