|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАННОГлава Петропавловского Муниципального образованияОт «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ года №\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / П. Л. Шерер/«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года  | УТВЕРЖДАЮ:Директор МКУК «СКДЦ «Русь»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Н. И. Виноградова/«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года  |

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ "СЕЛЬСКого КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВого ЦЕНТРа "РУСЬ", ФИНАНСИРУЕМОГО ИЗ БЮДЖЕТА ПЕТРОПАВЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Сельского Культурно-досугового центра «Русь» финансируемого за счет средств бюджета Петропавловского сельского поселения, разработано в соответствии с постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки» статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Федеральным законом от 06 октября 2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 24.09.2013 № 85-мпр-о «О внесении изменений в размеры минимальных окладов работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов и Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств» (ред. от 13.04.2011 года № 170, постановление от 07.10.2013г. № 820), устанавливает условия оплаты труда работников учреждений культуры, финансируемых за счет средств бюджета Петропавловского сельского поселения.
	2. На основании настоящего Положения учреждения культуры (далее – учреждения) разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами (далее – локальные акты об оплате труда) и согласовывают их с учредителем.

 1.3. Система оплаты труда работников учреждения 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).

 1.4.Действие настоящего Положения применяется при определении оплаты труда и распространяется на работников Муниципального казённого учреждения культуры Сельского Культурно-досугового центра «Русь»

 1.5.Условия оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения Сельского Культурно-досугового центра «Русь», финансируемого из бюджета Петропавловского муниципального образования (далее – работники) указываются в трудовых договорах, заключаемых с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством на территории Иркутской области.

1.8.Финансирование Учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете Петропавловского муниципального образования (далее – Петропавловское МО) на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на основании штатного расписания, согласованного с Учредителем, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, установленных законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

 1.9. В Учреждениях устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

 а) должностной оклад;

 б) выплаты стимулирующего характера;

 в) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ**.**

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

Трудовые договора с работниками учреждений, за исключением руководителей учреждений, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, предусмотренной 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.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается по типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329.

1.10.Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с настоящим Положением определяют размеры компенсационных, стимулирующих выплат, и закрепляют их в нормативном акте Учреждения, коллективном договоре, трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Размеры компенсационных, стимулирующих выплат могут устанавливаться как в конкретном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.12.При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.13.Увеличение должностных окладов работников учреждений культуры, переведенных на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки, определяющей условия оплаты труда работников учреждений культуры (далее – отраслевая система оплаты труда) осуществляется в порядке, размерах и сроки, предусмотренные для увеличения (индексации) окладов работников бюджетной сферы нормативными актами Правительства Российской Федерации.

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

**2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Настоящий раздел определяет условия оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «Сельский культурно - досуговый центр «Русь»» (далее – МКУК СКДЦ «Русь») финансируемого из бюджета Петропавловского МО, за исключением руководителя Учреждения, размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и равен базовому должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам ПКГ [*Приложение N 1*](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5C%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D1%82%D1%80.%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%B0%20%D0%B2%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D0%BE%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BA%D0%B0%20%D0%BE%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5.doc#sub_999101)

# 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

 3.1. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю основному и вспомогательному персоналу работников МКУК СКДЦ «Русь» финансируемого из бюджета Петропавловского МО устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

 а) за интенсивность и высокие результаты работы;

 б) за выполнение особо важных и срочных работ;

 в) за качество выполняемых работ;

 г) за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

 д) за интенсивность и творческий подход к работе;

3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

 а) надбавка за производственную нагрузку, связанную с участием в создании работника в спектаклях, концертах, программах а так же за организацию и проведение массовых выставок, семинаров, тематических лекций;

 б) надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и инициативным работникам учреждения культуры, добровольно исполняющим свои функциональные обязанности. Сложность выполняемой работы определяется как количество трудовых обязанностей работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором;

 в) надбавка работникам библиотек и других учреждений – за организацию и проведение массовых выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и региональные целевые программы;

 г) надбавка работникам учреждения культуры за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальным заданием учреждения, за работу с юридическими лицами по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско-правовых соглашений и договоров. А так же, за работу по оказанию услуг физическим лицам сверх установленного муниципального задания данного учреждения;

 д) надбавка работникам учреждения культуры за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения (создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении. Создание, реставрация и эксплуатация необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной Уставом; сценическо-постановочных средств и библиотечного имущества.

3.3. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся:

 а) надбавки за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при значительном объеме выполняемых работ от общего объема работ учреждения, высокой сложности обрабатываемых информационных запросов и (или) регулярном участии (не менее 3-х раз в год) в выездной работе, проводимой в муниципальных образованиях Иркутской области и (или) за подготовку проектов нормативных правовых актов, официальной информации. Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения;

 б) надбавка за выполнение срочных работ устанавливается работникам за работу с обращениями граждан и запросами юридических лиц, работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а так же охраняемым законом интересам общества или государства;

3.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки:

 а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

 - за почетное звание «Народный»;

 - за почетное звание «Заслуженный».

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника;

 б) работникам, награжденным знаком 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;

3.5. К выплатам за интенсивность и творческий подход к работе относятся:

 б) за наличие наград, дипломов, грамот и др., полученных работником или при его участии;

 в) за самостоятельное проявление инициативы работником учреждения культуры. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности;

 г) за высокий уровень творческих достижений в процессе работы в учреждении культуры;

 3.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

- показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении, количество культурно-массовых, тематических мероприятий;

- посещаемость мероприятий;

- число коллективов самодеятельного народного творчества;

- объем платных услуг;

- участие творческих коллективов в конкурсах, фестивалях в том числе, районного, областного значения;

- культурно-образовательная деятельность: проведение открытий, выставок, лекций, мастер-классов, массовых мероприятий;

- количество читателей, книговыдач, посещений.

3.7. Выплаты стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

3.8. Фонд стимулирующих выплат основному персоналу доводится ежемесячно в объеме, необходимом для достижения показателя линейки среднемесячной заработной платы Министерства Культуры и архивов Иркутской области.

3.9. Стимулирующие выплаты производятся согласно порядка расчета и распределения стимулирующих выплат работникам учреждения культуры.

3.10. 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.

3.11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%

- при выслуге лет от 5 до 10 лет -15%

- при выслуге лет свыше 10 лет - 20%

3.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, определяются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения, переведенным на отраслевую систему оплаты труда, приведены в *Приложении №2* к настоящему Положению.

3.13. Все выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами. Они устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.14. Решение комиссии по определению стимулирующих выплат работникам данного учреждения, обязательно для исполнения руководителем учреждения. В состав комиссии по определению размеров стимулирующих выплат может входить не менее трех человек. Это могут быть; работники коллектива учреждения культуры, а так же, специалисты других учреждений, представители администрации, представители Думы Петропавловского муниципального образования.

3.15. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом:

 - показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

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

 - представление в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее - представление) направляется руководителю учреждения;

-представление составляется в свободной форме и должно содержать сведения о выполнении показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, находящихся в непосредственном подчинении руководителя, фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

3.16. Стимулирующие надбавки не выплачиваются:

- за невыполнение плановых заданий и показателей;

- за нарушение трудовой дисциплины;

- за систематическое (более 3 раз) непосещение мероприятий по повышению квалификации;

- за несвоевременную сдачу отчетной документации;

 - за наличие обоснованных жалоб со стороны населения;

- за период временной нетрудоспособности;

 - за период нахождения в ежегодном и дополнительном отпусках, по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет и иных отпуска;

 - работникам учреждения, получившим дисциплинарное взыскание, в период его действия ежемесячная надбавка по итогам работы не начисляется.

3.17. При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

**4. Виды выплат компенсационного характера**

 4.1. Локальными актами об оплате труда, трудовыми договорами работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

 4.1.1. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 4.1.2. районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ;

4.1.3. за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

 Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 4.1.2.и 4.1.3., пункта 4.1. настоящего Положения.

 4.2. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 113,153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, 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.

4.3. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных законодательством, устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

 4.4.Надбавка за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов к должностному окладу.

# 5. Порядок оплаты труда руководителя

#  5.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждений определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, и составляет до 2,5 размеров указанной средней заработной платы.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя Учреждения указан в *Приложении № 3.*

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

5.3. Стимулирующие, компенсационные выплаты руководителя Учреждения рассчитываются от соответствующего должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

 5.4. Размер выплачиваемых по нескольким основаниям стимулирующих выплат руководителя не должен превышать 1,5 размеров должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам, за счет средств фонда оплаты труда, добросовестно проработавшим в Учреждении не менее 5 лет в день 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-летия выплачивать единовременную выплату в размерах, установленных локальным актом Учреждения.

6.2. В особых случаях из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с учётом финансовых возможностей Учреждения.

Порядок выплаты, размер и условия предоставления материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения. При расчете среднего заработка единовременная выплата и материальная помощь не учитываются.

*Приложение № 1*

к Положению об оплате труда

работников муниципального учреждения

 культуры «СКДЦ «Русь» от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. № \_\_\_

**Размеры должностных окладов работников учреждений культуры установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей, и профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры.**

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа (Приказ минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии | Рекомендуемый размер базового должностного оклада (ставки), руб. |
| *1. Профессиональная квалификационная группа.* |
| «Должности работников культуры среднего звена» |
| Культоганизатор – 0,75 ставки | 5625,00 |
| *2. Профессиональная квалификационная группа.* |
| «Должности работников культуры ведущего звена» |  |
| Библиотекарь – 0,5 ставки | 4310,00 |

*Приложение № 2*

к Положению об оплате труда

работников муниципального учреждения

 культуры «СКДЦ «Русь» от \_\_\_\_\_\_\_г.№\_\_\_\_\_\_

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, УСТАНАВЛИВАЕМЫХ РАБОТНИКАМ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ, ПЕРЕВЕДЕННЫМ НА ОТРАСЛЕВУЮ**

**СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование  | Рекомендуемый размер в % к окладу (должностному окладу) |
| 1. За интенсивность и высокие результаты работы: |
| 1.1. | Проведение библиотечных уроков, концертов, мероприятий, работу со средствами массовой информации | до 25% |
| 1.2. | Участие в семинарах, конкурсах и др. мероприятиях | до 20% |
| 1.3. | Подготовка и разработка методических, творческих работ | до 30 % |
| 1.4. | Информационная поддержка сайта учреждения (написание статей, сканирование, оцифровка фотодокументов, набор текстов и пр.) | до 50 % |
| 1.5. | За сложность и напряженность:- при выполнении выездных мероприятий;- за организацию и проведение особо важных (значимых) мероприятий (подготовка учреждения к юбилейным датам, аттестация, лицензирование и др.) | до 80 % |
| 1.6. | Разработка сценариев, программ, положений о конкурсах, фестивалях, выставках и пр. мероприятиях | до 100% |
| 1.7. | Художественное, музыкальное, световое оформление, изготовление костюмов, реквизита, декораций и пр. работы, связанные с подготовкой мероприятий различных уровней | до 100% |
| 1.8. | За участие в экспертной комиссии по аттестации работников | до 5 % |
| 1.9. | За ведение картотеки | до 20 % |
| 1.10. | За работу кадровика при отсутствии штатной должности | до 50 % |
| 1.11. | Обеспечение безопасного и эффективного функционирования учреждения (проведение мероприятий по охране труда, по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических мероприятий, обеспечение нормальной работы тепловых узлов, электробытовых приборов, оргтехники и др.) | до 50% |
| 1.12. | Изготовление, ремонт, стирка, утюжка штор, ширм, сценических костюмов, спецодежды, обуви и др. изделий | до 50% |
| 1.13. | Реклама деятельности учреждения, способствующая положительному имиджу учреждения | до 50 % |
| 1.14. | Поддержание и укрепление материально-технической базы учреждения, сохранение, пополнение и увеличение основных фондов | до 70 % |
| 1.15. | Выполнение и перевыполнение плана поступления доходов от оказания платных услуг учреждения | до 100% |
| 1.16. | Привлечение средств спонсоров | до 100 % |
| 1.17. | Положительная исполнительская дисциплина исполнения сметы доходов и расходов учреждения | до 100 % |
| 1.18. | Работа с архивом учреждения. | до 50 % |
| 1.19. | Подготовка здания и помещений к процессу деятельности (текущий ремонт, уборка после ремонта и др.) | до 100% |
| 1.20. | Участие в ремонтных работах Учреждения | до 100% |
| 1.21. | Организация и ведение делопроизводства (при отсутствии должности делопроизводителя в штатном расписании Учреждения) | до 15% |
| 1.22. | За слаженные и эффективные приемы и действия в аварийных и нестандартных ситуациях, устранение их последствий | до 100% |
| 2. За качество выполняемых работ |
| 2.1. | Успешное выступление в открытых концертах | до 30 % |
| 2.2 | За нятие призовых мест учреждением | до 80 % |
| 2.3. | За личный вклад в развитие культуры | до 100% |
| 2.4. | За полученные награды и почетные звания | до 20 % |
| 2.5. | Удовлетворенность посетителей (потребителей) услугами, оказывающих учреждением | до 50 % |
| 2.6. | Отсутствие жалоб и заявлений от потенциальных потребителей услуг, оказываемых учреждением | до 50 % |
| 2.7. | Выполнение и перевыполнение плановых количественных и качественных показателей, утвержденных муниципальным заданием | до 100% |
| 2.8. | Соблюдение сроков предоставления отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой) | до 50 % |
| 2.9. | Качество планирования бюджетных ассигнований (отсутствие внесения изменений, предусматривающих перемещения бюджетных ассигнований) | до 100% |
| 2.10. | За разработку, успешную реализацию плана мероприятий по энергоресурсосбережению(получениереальнойэкономииотэнергоресурсоберегающихмероприятий) | до 100% |
| 2.11. | Среднее – специальное образование (полное по специальности) | 30 % |
| 2.12 | Высшее образование (полное по специальности) | от 30% до 50 % |
| 2.13. | Прохождение курсов повышения квалификации | до 50% |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципального учреждения

 культуры «СКДЦ «Русь» от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.№ \_\_\_

1. Должностной оклад руководителя Учреждений определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, и составляет до 2,5 размеров указанной средней заработной платы.

2. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

4. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

 5. Стимулирующие, компенсационные выплаты руководителям, Учреждений рассчитываются от соответствующего должностного оклада без учета повышающего коэффициента.

6. Размер выплачиваемых по нескольким основаниям стимулирующих выплат руководителя не должен превышать 1,5 размеров должностного оклада без учета повышающего коэффициента.