

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»,
НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ АЗЕЙСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», в отношении которого полномочия учредителя осуществляются администрацией Азейского сельского поселения (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением администрации Тулунского муниципального района от 01 сентября 2010 г. № 323-рг «Об обеспечении введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Тулунского муниципального района, отличных от Единой тарифной сетки», постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 г. № 339/118-пп (ред. от 8 июня 2011 г. № 150-пп) «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки», статьей 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 г. № 82-оз (ред. от 29 декабря 2009 г. № 115/81-оз) «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения (далее – учреждения).

2. Система оплаты труда работников учреждения (далее – работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

3. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – повышающий коэффициент), если настоящим Положением не установлено иное.

4. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждения, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

б) от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

в) от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

г) от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

д) от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

5. В штатное расписание учреждения включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в Уставе учреждения.

6. Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов работникам учреждения устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

7. Повышающие коэффициенты не устанавливаются работникам, не включенным в ПКГ в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения:

руководителям учреждения (далее – руководители), заместителям руководителей учреждения (далее – заместители руководителя), заместителям руководителей структурных подразделений учреждения, иным работникам, должности которых предусмотрены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», постановлением Минтруда Российской Федерации

от 26 апреля 2004 г. № 63 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 59», постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

8. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются перечнем компенсационных выплат, утвержденных настоящим Положением.

9. Минимальные размеры и (или) размеры выплат по категориям видов стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утвержденных настоящим Положением.

10. Системы оплаты труда для отдельных категорий работников включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы, установление дополнительных стимулирующих выплат, персональных коэффициентов в соответствии с главой 6 «Другие вопросы оплаты труда» настоящего Положения.

11. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, действующими в учреждении.

12. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, и предельными размерами не ограничивается.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного в бюджете Азейского сельского поселения на очередной финансовый год.

13. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Азейского сельского поселения на соответствующий финансовый год.

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

15. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения представителя работников учреждения на основе минимальных размеров окладов или должностных окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

16. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, если иное не установлено пунктом 7 настоящего Положения.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{МО} + \text{МО} \times \text{ПК},$$

где:

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

17. Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с **Приложением 1** к настоящему Положению.

18. 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, за исключением должностей (профессий), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с **Приложением 1** к настоящему Положению (далее – повышающий коэффициент за категорию);

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, в том числе по должностям (профессиям), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению.

Категорийность должностей (профессий) определяется в соответствии с квалификационными характеристиками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными Российской Федерации.

19. 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.

20. Полномочия по проведению аттестации руководителя и специалистов учреждения осуществляет Управление по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района на основании подпункта 12 пункта 2.4. Соглашения о взаимодействии в сфере культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Управления по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, Администрации Азейского сельского поселения, Муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей».

Порядок проведения аттестации руководителя и специалистов учреждения устанавливается Положением о порядке проведения аттестации руководителей и специалистов учреждений культуры Тулунского муниципального района, утверждаемым приказом начальника Управления по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района.

Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, а также работникам, отказывающимся от проведения 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.

21. Повышающий коэффициент за категорию устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам):

а) педагогическим работникам:

0,35 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,25 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории (устанавливается педагогическим работникам, которым указанная категория была присвоена до 01 января 2011 года, до истечения срока, на который была присвоена категория);

б) работникам, замещающим должности, отнесенные в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждения «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»:

0,35 – ведущий, ведущий мастер сцены;

0,25 – высшей категории;

0,15 – первой категории;

0,10 – второй категории;

для должностей без применения категории – не устанавливается;

в) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих:

0,35 – главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,25 – ведущий

0,20 – высшей категории (класса);

0,15 – первой категории (класса);

0,10 – второй категории (класса);

для должностей без применения категории (класса) - не устанавливается;

22. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категоричность, устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач, в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению.

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.

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

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия работника с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением 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 категоричность, не может превышать 0,5.

23. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категоричность, устанавливается на определенный срок, в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категоричность, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Глава 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

24. В учреждении применяются следующие виды компенсационных выплат:

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

б) 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).

25. Локальными нормативными актами об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

а) 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 местностях, в Южных районах Иркутской области в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

– за работу в ночное время;

– за сверхурочную работу;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах).

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

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

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

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. 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.

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

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем 3 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

31. 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.

32. Компенсационная выплата за выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в порядке, предусмотренном статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее 25 процентов к должностному окладу работника.

Глава 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

33. Работникам учреждения, должности которых включены в Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя, по видам экономической деятельности учреждения в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) за качество выполняемых работ;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам, для которых работа в учреждении является основной (списочный состав по основной работе). Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются работникам учреждения, работающим по совместительству: внешнему (у другого работодателя), внутреннему (по месту основной работы работника).

34. Размеры стимулирующих выплат, установленные пунктом 33 настоящего Положения, устанавливаются работникам в абсолютном значении с учетом районного коэффициента и коэффициента за работу

в Южных районах Иркутской области, на основании приказа руководителя учреждения, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат работникам, указанным в пункте 7 настоящего Положения, устанавливаются в абсолютном значении с учетом районного коэффициента и коэффициента за работу в Южных районах Иркутской области, на основании локального акта учредителя, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

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

а) надбавка педагогическим работникам учреждения за дополнительную нагрузку, связанную с образовательным процессом (за методическое обеспечение образовательного процесса);

б) надбавка работникам учреждения, должности которых отнесены в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждения «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг», за репетиционную нагрузку;

в) надбавка работникам, должности которых отнесены в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждения, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной Уставом учреждения, в том числе за реализацию мероприятий для целевых аудиторий;

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

д) надбавка работникам учреждения за реализацию проектов, не предусмотренных плановыми контрольными показателями деятельности учреждения, за работу с юридическими лицами по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых соглашений и договоров, а также за работу по оказанию услуг физическим лицам сверх установленных плановых контрольных показателей (перевыполнение плановых контрольных показателей деятельности учреждения);

е) надбавка работникам 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, библиотечного имущества);

ё) надбавка за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих

на территории Тулунского муниципального района, относящих себя к определенным этническим общностям, путем разработки и реализации учреждением планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств;

Размер каждой из выплат по категориям, указанным в подпунктах «а» – «ё» настоящего пункта – не менее 5 процентов от минимального оклада работника, а для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, – не менее 5 процентов от должностного оклада.

36. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся следующие категории выплат:

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при высокой сложности подготавливаемых работниками документов, обрабатываемых информационных запросов (если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей) и (или) регулярном участии (не менее 3-х раз в год) в выездной работе, проводимой в муниципальных образованиях Тулунского муниципального района и Иркутской области, официальной информации;

б) надбавка за выполнение срочных работ устанавливается работникам за работу с обращениями граждан и запросами юридических лиц, работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Азейского сельского поселения, работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства.

Размер каждой из выплат, по категориям, указанным в настоящем пункте, – не менее 7 процентов от минимального оклада работника, а для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, – не менее 7 процентов от должностного оклада.

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

а) работникам, которым присвоены почетные звания:

– звание «Народный» (с указанием профессии), соответствующее исполняемой работником трудовой функции, – в размере не менее 35 процентов;

– звание «Заслуженный» (с указанием профессии), соответствующее исполняемой работником трудовой функции, – в размере не менее 30 процентов;

б) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования

Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия – в размере не менее 10 процентов;

в) работникам, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

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

– за ученую степень кандидата наук – в размере не менее 35 процентов.

При наличии у работника учреждения ученой степени, почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований;

г) за педагогический стаж – в размере не менее 5 процентов;

д) специалистам за работу в коллективах, имеющих почетное звание «Народный», «Образцовый» – в размере не менее 35 процентов.

Размер каждой из выплат, по категориям, указанным в настоящем пункте, рассчитывается к минимальному окладу работника, а для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, – к должностному окладу.

38. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премии за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год);

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд;

г) премии за работу, связанную с достижением показателей, предусмотренных разделом II Плана мероприятий («дорожной карты»), направленного на повышение эффективности деятельности муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного распоряжением главы Азейского сельского поселения от 28.10.2014 г. № 39/1-рг (далее – «дорожная карта»).

39. Условиями премирования работника за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

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

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие в выполнении плановых контрольных показателей деятельности учреждения.

Степень участия в выполнении плановых контрольных показателей деятельности учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

41. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3 минимальных окладов работника (для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, – 3 должностных оклада) единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копии наградных документов руководителю учреждения и учредителю учреждения (далее – учредитель), в котором работник исполняет трудовую функцию, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение (присвоение почетных званий, награждение знаками отличия);

б) награждении работника ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства – в размере 2 минимальных окладов работника (для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, – 2 должностных окладов) единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копий наградных документов руководителю учреждения и учредителю, но не позднее истечения года, в котором состоялось награждение ведомственными наградами;

в) поощрении работника Министерством культуры и архивов Иркутской области – в размере 1 минимального оклада работника (для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, – 1 должностного оклада) единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копий документов, подтверждающих поощрение, руководителю учреждения и учредителю, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

42. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (свыше 3-х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждении, при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в течение года.

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения и (или) юбилейным датам со дня поступления на работу в учреждение.

Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в учреждении количество лет, кратное 5, включая период, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

Размер премии за многолетний добросовестный труд

№ п/п	Критерии	Размер премиальных выплат
1	55 лет (женщины)	до 2 ДО работника
2	60 лет (мужчины)	до 2 ДО работника
3	Стаж работы 5, 10, 15, 20 лет и более	до 2 ДО работника

Премии за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам со дня поступления на работу в учреждение выплачиваются в пределах стимулирующего фонда, предусмотренного на текущий финансовый год.

43. Премии за работу, связанную с достижением целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты», выплачиваются по итогам деятельности учреждения за I-II и III-IV кварталы календарного года (далее – соответствующие периоды года), работникам, должности которых включены в перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя, по видам экономической деятельности учреждения в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

Степень участия каждого работника в достижении целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты» определяется непосредственным руководителем (для работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения – руководителем учреждения) при подготовке представления о премировании (локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения) в порядке, установленном абзацами 8, 9 пункта 46 настоящего Положения.

Основаниями выплаты премий за работу, связанную с достижением целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты» являются:

- за достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 1 раздела II «дорожной карты»: увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года;
- за достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 2 раздела II «дорожной карты»: увеличение количества посещений учреждения по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года;
- за достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 6 раздела II «дорожной карты»: увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей, проживающих на территории Азейского сельского поселения, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.

Премиальные выплаты учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпускных выплат, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. На премию не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

44. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом:

а) выполнения критериев, позволяющих оценить эффективность его деятельности в учреждении, в соответствии с **Приложением 5** настоящего Положения;

б) решений комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей» (далее – Комиссия).

Положение о составе и порядке работы Комиссии утверждается локальным актом Учреждения.

45. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее – представление) направляется руководителю учреждения заместителями руководителя – на работников, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждения.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление не направляется.

Представление должно содержать сведения о достижении работником Целевых показателей эффективности деятельности (**Приложение 5**).

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

Представление составляется лицами, указанными в настоящем пункте, по собственной инициативе в случаях:

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

б) при установлении и определении размеров премиальных выплат (за исключением премиальных выплат за особые заслуги).

46. 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 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, предусмотренные настоящим пунктом, при издании локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения.

47. 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.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном акте учреждения с учетом решений комиссии.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за период временной нетрудоспособности и нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, иных дополнительных отпусках в течение полного календарного месяца, отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, за дисциплинарное взыскание в отчетном периоде, а также в случае увольнения за виновные действия.

48. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен составлять не менее 25-30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Азейского сельского поселения.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, производятся за счет и в пределах средств, предусмотренных на осуществление данных выплат на текущий финансовый год.

Стимулирующие выплаты, установленные пунктом 33 (а, б, г) настоящего Положения, не являются обязательными и устанавливаются работникам учреждения на определенный срок в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ХУДОЖЕСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

49. В настоящей главе устанавливаются условия оплаты труда руководителя, осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции руководства учреждением, заместителей руководителя, художественного руководителя.

50. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 6 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

Руководителю и его заместителям, художественному руководителю, впервые назначаемым на должности руководителя и заместителей руководителя, художественного руководителя, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размера средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

51. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с Уставом учреждения. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу,

для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения по видам экономической деятельности учреждения установлены в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно по показателям результативности и качества деятельности учреждения, в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры Тулунского муниципального района к группам по оплате труда руководителей и специалистов, утверждается распоряжением учредителя.

**Показатели результативности и качества деятельности учреждения
для установления должностного оклада руководителя учреждения**

Наименование критерия	Группа по оплате труда	Размер ДО оклада
1	2	3
Показатели результативности и качества деятельности учреждения определяются в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры Тулунского муниципального района к группам по оплате труда руководителей и специалистов	1 группа	до 6 размеров средней з/пл. основного персонала учреждения
	2 группа	до 4
	3 группа	до 2-х
	4 группа	до 1

52. Изменение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется не ранее чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

53. Должностные оклады заместителей руководителя, художественного руководителя устанавливаются на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом:

- а) размера должностного оклада руководителя;
- б) степени важности должностных обязанностей (осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставом учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности).

Размеры должностных окладов заместителей, художественного руководителя указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

54. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

- а) предусмотренные пунктами 33, 35 – 37, 60, 61, подпунктами а – в пункта 38 настоящего Положения;

б) премия за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утверждаемых распоряжением учредителя (далее – целевые показатели эффективности деятельности учреждения);

в) премии за доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленного «дорожной картой» уровня заработной платы.

55. Для заместителей руководителя учреждения, художественного руководителя устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 35 – 38, 60, 61 настоящего Положения.

56. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, предусмотренные пунктами 35 – 37, 60, 61 настоящего Положения, устанавливаются учредителем. Размеры указанных выплат определяются в заключаемом с руководителем учреждения трудовом договоре (дополнительном соглашении) в соответствии с:

а) перечнями показателей результативности руководителя;

б) максимальным размером дополнительных выплат, предусмотренных пунктом 60 настоящего Положения, установленных в соответствующем учреждении;

в) предельным размером персонального коэффициента, установленного пунктом 63 настоящего Положения.

57. Размер, порядок и условия премирования руководителя по стимулирующим выплатам, предусмотренным пунктом 38 настоящего Положения, подпунктом «б» пункта 54 настоящего Положения, если иное не предусмотрено настоящим Положением, ежегодно устанавливаются учредителем и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору (трудовом договоре) с учетом:

а) целевых показателей деятельности учреждения;

б) стажа работы в учреждении;

в) выполнения контрольных показателей в предыдущем календарном году.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

58. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктом 55 настоящего Положения, и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя, художественному руководителю устанавливает руководитель в соответствии с главами 3, 4 и 6 настоящего Положения.

Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

59. Для педагогических работников учреждения устанавливаются следующие особенности определения должностных окладов и расчета заработной платы:

а) размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления суммы должностного оклада работника и установленных ему стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами «а» – «в», «г» пункта 37, пунктом 60 настоящего Положения за норму часов педагогической работы в месяц, на среднемесячное количество рабочих часов;

б) норма часов педагогической работы в месяц определяется преподавателям учреждений в порядке, установленном приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

60. Дополнительная выплата устанавливается работникам, участвующим в осуществлении учреждением основной деятельности, в случае:

– если установленный в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения должностной оклад работника при сохранении объема должностных обязанностей и выполнении им работы той же квалификации, что и до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, установлен меньше должностного оклада, выплачиваемого до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, – в размере, исчисляемом как разница между размерами должностного оклада работника, выплачиваемого до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, и должностного оклада работника, установленного в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения (доплата до должностного оклада).

61. Персональные повышающие коэффициенты (далее – ППК) устанавливаются с применением коэффициента к минимальным окладам отдельным категориям работников на основании приказа руководителя учреждения, а для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, – к должностным окладам на основании локального акта учредителя, при наличии следующих оснований:

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

б) за работу в творческих коллективах учреждений – лауреатах районных, областных, региональных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства;

в) творческим работникам учреждения – лауреатам районных, областных, региональных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных

мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

г) за координирование деятельности муниципальных библиотек, учреждений клубного типа, расположенных на территории Азейского сельского поселения;

д) награжденным наградами Иркутской области;

е) молодым специалистам – работникам в возрасте на дату установления персонального коэффициента не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащимся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования по занимаемой должности (профессии), (устанавливается работникам, не имеющим персональный коэффициент за стаж работы в учреждении) в размерах:

– до 3 лет работы – 20% должностного оклада;

– от 3 до 5 лет работы – 10% должностного оклада;

– от 5 до 7 лет работы – 5% должностного оклада.

ё) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

ж) за особые творческие достижения: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью; творческое новаторство;

з) за научную и методическую работу в сфере клубного и библиотечного дела.

62. Если работник имеет право на установление ППК одновременно по нескольким основаниям, предусмотренными подпунктами «б» и «в» пункта 61 настоящего Положения, ППК устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

ППК по основаниям, предусмотренным подпунктами «а» – «в» пункта 61 настоящего Положения, устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), о предоставлении стипендий и премий, в случае, если календарный период не предусмотрен, ППК устанавливается на 12 месяцев, следующих за месяцем, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

ППК в период его действия может быть отменен или его размер может быть снижен при нарушении нормативных правовых актов учреждения, ухудшении качества выполняемых работ (предоставляемых услуг), неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих должностных обязанностей, а также при наличии нарушений, указанных в **Приложении 7** к настоящему положению.

63. Предельный размер ППК, установленных работнику, не должен превышать 3.

64. Материальная помощь работникам учреждения (включая руководителя, его заместителей, художественного руководителя) выплачивается при наступлении следующих случаев:

а) наступлении длительной (свыше 5 рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность): смерть близкого родственника (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры), совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы;

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей;

в) в связи с тяжелым материальным положением, обусловленным длительным периодом болезни самого работника или близкого родственника (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры), с проведением дорогостоящей операции и послеоперационной реабилитации самого работника;

г) смерть самого работника (выплата производится родственникам, осуществляющим похороны работника);

д) стихийное или другое бедствие;

е) уход на пенсию.

65. При наступлении указанных случаев рекомендуемый размер материальной помощи составляет:

а) для руководителя, заместителей руководителя, художественного руководителя – от 1 до 5 должностных окладов;

б) для иных работников, порядок и условия оплаты труда которых регулируются настоящим Положением, решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения. Решение по указанному заявлению должно быть принято руководителем в течение 3 дней с момента поступления заявления работника на рассмотрение. Решение о выплате и размере материальной помощи работнику оформляется локальным актом учреждения.

66. Конкретный размер материальной помощи:

а) руководителю учреждения с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения, определяется правовым актом учредителя о выплате материальной помощи руководителю учреждения;

б) заместителям руководителя, художественному руководителю с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения, определяется локальным актом учреждения

о выплате материальной помощи заместителям руководителя, художественному руководителю.

Локальные акты учреждения о выплате материальной помощи работникам, заместителям руководителя, художественному руководителю правовые акты учредителя о выплате материальной помощи руководителю учреждения должны содержать сведения о наступлении случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения, и размере материальной помощи.

67. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения, в размере не более 3 должностных окладов.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры минимальных окладов работников муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Азейского сельского поселения

- 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н
(за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)**

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	4477
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер	5706
Педагог дополнительного образования	
Тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	
Методист	4655
Старший инструктор-методист	
Старший педагог дополнительного образования	
Старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	5706
Руководитель физического воспитания	
Старший методист	

**2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом
Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

1 квалификационный уровень	
Секретарь	3437
Секретарь-машинистка	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (для должностей специалистов (служащих), квалификационными характеристиками по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование «старший» не применяется)	3641

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

1 квалификационный уровень	
Администратор	4249
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4343
3 квалификационный уровень	
Начальник хозяйственного отдела	4648
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4750
5 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (смены)	4850

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

1 квалификационный уровень	
Инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик)	5054
Инженер по охране труда и технике безопасности	
Инженер-программист (программист)	
Специалист по кадрам	
Экономист	
Юрисконсульт	
Инженер	
Аналитик	

2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5561
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6061
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6568
5 квалификационный уровень	
Главный специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	7075

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

1 квалификационный уровень	
Начальники отделов, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н, по данной ПКГ	7279
2 квалификационный уровень	
Главные: аналитик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, механик, энергетик, диспетчер (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)	7380
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7583

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»**

Контролер билетов	3633
-------------------	-------------

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

Заведующий билетными кассами	4940
Заведующий костюмерной	
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	
Культорганизатор	
Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера	
Акомпаниатор	

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

Библиотекарь	5676
Концертмейстер по классу вокала (балета)	
Главный библиотекарь	
Главный библиограф	
Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой	
Библиограф	
Художник-бутафор	
Художник-гример	
Художник-декоратор	
Художник-конструктор	
Художник-скульптор	
Художник по свету	
Художник-модельер театрального костюма	
Художник-реставратор	
Художник-постановщик	
Художник-фотограф	
Мастер - художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов	
Акомпаниатор-концертмейстер	
Администратор (старший администратор)	
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	
Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	
Артист-вокалист (солист)	
Специалист по фольклору	
Специалист по жанрам творчества	
Специалист по методике клубной работы	
Кинооператор	
Звукооператор	
Ассистент кинооператора	
Ассистент кинорежиссера	

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры,
искусства и кинематографии»**

Главный балетмейстер	6480
Главный хормейстер	
Главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик	
Заведующий музыкальной частью	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	
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	
Режиссер массовых представлений	
Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	

4. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Костюмер, маляр по отделке декораций; машинист сцены; столяр по изготовлению декораций; осветитель.	3437
---	-------------

5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3437 – 1 квалификационный разряд, 3551 - 2 квалификационный разряд, 3894 - 3 квалификационный разряд
Контролер-кассир	3437
Кассир билетный	
Гардеробщик	
Дворник	

Подсобный рабочий	
Швея по ремонту одежды	
Оператор электростанции	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Слесарь-электрик	
Слесарь-сантехник	
Слесарь по ремонту оборудования	
Слесарь-ремонтник	
Истопник	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3932

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4122 – 4 квалификационный разряд, 4470 – 5 квалификационный разряд
Водитель автомобиля	4122
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4814 – 6 квалификационный разряд, 5155 – 7 квалификационный разряд
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5960

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

Размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников по должностям (профессии), не предусматривающим категорирование

Размер выплат с учетом повышающего коэффициента (далее - ПК) к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Максимальный размер повышающего коэффициента работникам культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры не может превышать 50%.

– РАБОТНИКИ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА:

1. Аккомпаниатор.
2. Заведующий костюмерной.
3. Распорядитель танцевального вечера, ведущий костюмерной, руководитель музыкальной части дискотеки.
4. Главный библиотекарь.
5. Главный библиограф.
6. Главный балетмейстер.
7. Главный хормейстер.
8. Главный художник.
9. Режиссер-постановщик.
10. Заведующий музыкальной частью.
11. Заведующий отделом (сектором) библиотеки.
12. Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской.
13. Художественный руководитель.
14. Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.
15. Музыкальный руководитель.
16. Концертмейстер.
17. Артист-вокалист (солист).
18. Инструктор по физической культуре.

– СЛУЖАЩИЕ ОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ:

1. Начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (смены).
2. Заведующие, начальники отделов, начальник вспомогательного отдела (кадров, спецотдела и др.)
3. Главные: аналитик, специалист по защите информации, технолог, энергетик и др. (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации).

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев для применения повышающего коэффициента

Наименование критерия	Размер ПК (повышающего коэффициента)
Профессиональная подготовленность: - высшее образование	5%
- переподготовка	3%
Сложность, важность выполняемой работы	до 45%

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Раздел 1. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПРОЧИХ КОММУНАЛЬНЫХ, СОЦИАЛЬНЫХ И ПЕРСОНАЛЬНЫХ УСЛУГ»

1.1 ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»

1. Режиссер массовых представлений.
2. Культурорганизатор.
3. Руководитель кружка.
4. Инструктор по физической культуре.
5. Библиотекарь.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Значение критериев в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетности
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. КРИТЕРИИ ПО ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ					
1	Количество культурно-досуговых мероприятий, в том числе на платной основе, в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	100% менее 100%	3 балла 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Ежемесячно
2	Организация и проведение внеплановых и внестационарных мероприятий: - муниципального уровня (ед.) - межпоселенческого уровня (ед.) - районного уровня (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Ежемесячно
3	Количество участников культурно-досуговых мероприятий в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	более 100% 100% менее 100%	6 баллов 5 баллов 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Ежемесячно
4	Выполнение учреждением плана по оказанию населению платных услуг в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	более 100% 100% менее 100%	6 баллов 5 баллов 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Ежемесячно, ежеквартально
5	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	более 100% 100% менее 100%	5 баллов 4 балла 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Ежеквартально
6	Наличие коллективов со званием «Народный», «Образцовый» (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Ежегодно

7	Результативность участия в выставках и конкурсах, фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер, в области культуры и искусства, спорта (лауреаты, дипломанты 1, 2, 3 степени, победители в номинациях) - международный уровень - всероссийский уровень - межрегиональный уровень - региональный уровень - областной уровень - районный уровень	за каждое призовое место	5 баллов 4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно
8	Наличие информации в печатных средствах массовой информации, сети Интернет о результатах деятельности учреждения	Не менее 1 публикации в месяц	2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно
Раздел 2. КРИТЕРИИ ПО ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ					
9	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Иркутской области	в соответствии с «дорожной картой»	2 балла	Отчет по данным на 5 число месяца, следующего за отчетным	Ежемесячно
10	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	в соответствии с утвержденной бюджетной сметой на текущий финансовый год	2 балла	Отчет по данным на 1 число месяца, следующего за отчетным	Ежеквартально
Раздел 3. КРИТЕРИИ ПО ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЕ УЧРЕЖДЕНИЯ					
11	Разработка нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность учреждения	по мере необходимости	5 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно
12	Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления учреждением ежемесячной, квартальной, годовой, статистической и иной отчетности, информации по отдельным запросам	В соответствии с требованиями к оформлению документации и срокам ее предоставления	1 балл	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки о срыве сроков, низком качестве предоставленных отчетов, информации	Ежемесячно
13	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной безопасности	Отсутствие штрафов, предписаний контролирующих органов	5 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно

14	Уровень удовлетворенности потребителей качеством предоставления учреждением услуг в сфере культуры	Отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ): +1 балл Наличие положительных отзывов в книге жалоб и предложений: +0,5 балла Наличие положительных отзывов, рецензий в СМИ: +0,5 балла	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно	
Раздел 4. КРИТЕРИИ ПО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НАПРАВЛЕННОЙ НА РАБОТУ С КАДРАМИ					
15	Укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами	100% 80% 60%	3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежегодно
16	Доля специалистов, прошедших курсы повышения квалификации	100% 80% 60%	3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежегодно
Раздел 5. КРИТЕРИИ ПО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ					
17	Руководство клубным формированием: - любительским (ед.); - носящим звание «Народный», «Образцовый» (ед.)	1 1	1 балл 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно
18	Работа в коллективах, имеющих почетное звание «Народный» (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно
19	Подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно
20	Личные профессиональные достижения (призовые места в конкурсах профессионального мастерства) - всероссийский уровень - межрегиональный уровень - региональный уровень - областной уровень - районный уровень	за каждое призовое место	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежемесячно
21	Разработка грантов, проектов, программ: - всероссийский уровень - межрегиональный уровень - региональный уровень - областной уровень - районный уровень	за каждый документ	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности учреждения	Ежеквартально

Максимальное количество баллов – 100

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»

Целевые показатели эффективности деятельности режиссера массовых представлений

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки целевых показателей эффективности деятельности работника	Значение критериев в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетности
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. КРИТЕРИИ ПО ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА					
1	Организация и проведение массовых культурно-досуговых мероприятий, в том числе на платной основе, в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	100% менее 100%	3 балла 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
2	Количество участников проводимых культурно-досуговых мероприятий в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	более 100% 100% менее 100%	2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
3	Участие в организации и проведении внеплановых и внестационарных мероприятий: - муниципального уровня (ед.) - межпоселенческого уровня (ед.) - районного уровня (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
4	Доля участия работника в выполнении учреждением плана по оказанию населению платных услуг в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	более 50% 50% 40% 30% менее 30 %	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
5	Руководство клубным формированием: - любительским (ед.); - носящим звание «Народный», «Образцовый» (ед.)	1 1	1 балл 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

6	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	более 100% 100% менее 100%	2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежеквартально
7	Творческая активность клубных формирований: - участие в выездных концертных программах (ед.); - выступления на мероприятиях районного уровня (ед).	1 1	1 балл 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 2. ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА					
8	Освещение деятельности учреждения в печатных средствах массовой информации, сети Интернет - статья (ед.) - заметка (ед.)	1 1	2 балла 0,5 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
9	Личные профессиональные достижения (призовые места в конкурсах профессионального мастерства): - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	за каждое призовое место	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
10	Подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.) - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	1 1 1 1 1	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
11	Разработка проектов, грантов, программ: - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	за каждый документ	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
12	Участие в работе коллективов, имеющих почетное звание «Народный» (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
13	Личное участие в мероприятиях районного уровня (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

Раздел 3. КРИТЕРИИ ПО ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЕ					
14	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	в соответствии с требованиями к оформлению документации и срокам ее предоставления	1 балл	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки о срыве сроков, низком качестве предоставленной документации	Ежемесячно
15	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	отсутствие	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
16	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА					
17	Повышение квалификации: - прохождение мастер-классов, участие в работе семинаров, творческих лабораторий на базе МКУК «МОМЦ» (ед.); - участие в работе областных семинаров, творческих лабораторий и т.д. (ед.); - областные курсы повышения квалификации (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
18	Получение профильного образования	среднее специальное высшее	2 балла 4 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

Максимальное количество баллов – 75

Целевые показатели эффективности деятельности культорганизатора

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки целевых показателей эффективности деятельности работника	Значение критериев в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодич ность предостав ления отчетности
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. КРИТЕРИИ ПО ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА					
1	Организация и проведение игровых, конкурсных программ, семейно-бытовых, корпоративных праздников, культурно-досуговых мероприятий для детей, в том числе на платной основе, в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	100% менее 100%	3 балла 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
2	Количество участников проводимых культурно-досуговых мероприятий в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	более 100% 100% менее 100%	2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
3	Участие в организации и проведении внеплановых и внестационарных мероприятий: - муниципального уровня (ед.) - межпоселенческого уровня (ед.) - районного уровня (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
4	Доля участия работника в выполнении учреждением плана по оказанию населению платных услуг в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	более 50% 50% 40% 30% менее 30 %	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
5	Руководство клубным формированием: - любительским (ед.); - носящим звание «Народный», «Образцовый» (ед.)	1 1	1 балл 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
6	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	более 100% 100% менее 100%	2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежеквартально
7	Творческая активность клубных формирований: - участие в выездных концертных программах (ед.); - выступления на мероприятиях районного уровня (ед.)	1 1	1 балл 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

Раздел 2. ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА					
8	Освещение деятельности учреждения в печатных средствах массовой информации, сети Интернет - статья (ед.) - заметка (ед.)	1 1	2 балла 0,5 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
9	Личные профессиональные достижения (призовые места в конкурсах профессионального мастерства): - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	за каждое призовое место	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
10	Подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.) - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	1 1 1 1 1	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
11	Разработка проектов, грантов, программ: - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	за каждый документ	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
12	Участие в работе коллективов, имеющих почетное звание «Народный» (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
13	Личное участие в мероприятиях районного уровня (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 3. КРИТЕРИИ ПО ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЕ					
14	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	в соответствии с требованиями к оформлению документации и срокам ее предоставления	1 балл	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки о срыве сроков, низком качестве предоставленной документации	Ежемесячно
15	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	отсутствие	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей	Ежемесячно

				эффективности деятельности работника	
16	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА					
17	Повышение квалификации: - прохождение мастер-классов, участие в работе семинаров, творческих лабораторий на базе МКУК «МОМЦ» (ед.); - участие в работе областных семинаров, творческих лабораторий и т.д. (ед.); - областные курсы повышения квалификации (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
18	Получение профильного образования	среднее специальное высшее	2 балла 4 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

Максимальное количество баллов - 75

**Целевые показатели эффективности деятельности
руководителя кружка**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки целевых показателей эффективности деятельности работника	Значение критериев в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодич ность предостав ления отчетности
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. КРИТЕРИИ ПО ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА					
1	Руководство клубным формированием, носящим звание «Народный», «Образцовый» (ед.)	1	2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
2	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	более 100% 100% менее 100%	2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежеквартально
3	Творческая активность клубных формирований: - участие в выездных концертных программах (ед.); - выступления на мероприятиях районного уровня (ед.).	1 1	1 балл 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
4	Участие в организации и проведении внеплановых и внестационарных мероприятий: - муниципального уровня (ед.) - межпоселенческого уровня (ед.) - районного уровня (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 2. ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА					
5	Освещение деятельности клубных формирований учреждения в печатных средствах массовой информации, сети Интернет - статья (ед.) - заметка (ед.)	1 1	2 балла 0,5 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
6	Личные профессиональные достижения (призовые места в конкурсах профессионального мастерства): - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	за каждое призовое место	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
7	Подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.): - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень;	1 1	4 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей	Ежемесячно

	- региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	1 1 1	3 балла 2 балла 1 балл	эффективности деятельности работника	
8	Участие клубных формирований в фестивалях, конкурсах областного, регионального, всероссийского уровней (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
9	Участие в работе коллективов, имеющих почетное звание «Народный» (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 3. КРИТЕРИИ ПО ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЕ					
10	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	в соответствии с требованиями к оформлению документации и срокам ее предоставления	1 балл	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки о срыве сроков, низком качестве предоставленной документации	Ежемесячно
11	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	отсутствие	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
12	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА					
13	Повышение квалификации: - прохождение мастер-классов, участие в работе семинаров, творческих лабораторий на базе МКУК «МОМЦ» (ед.); - участие в работе областных семинаров, творческих лабораторий и т.д. (ед.); - областные курсы повышения квалификации (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
14	Получение профильного образования	среднее специальное высшее	2 балла 4 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

Максимальное количество баллов – 50

**Целевые показатели эффективности деятельности
инструктора по физической культуре**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки целевых показателей эффективности деятельности работника	Значение критериев в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодич ность предостав ления отчетности
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. КРИТЕРИИ ПО ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА					
1	Организация и проведение физкультурно-спортивных праздников, соревнований, дней здоровья и других мероприятий оздоровительного характера в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	100% менее 100%	1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
2	Организация работы кружков, спортивных секций в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	100% менее 100%	1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
3	Численность участников кружков и спортивных секций в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	более 100% 100% менее 100%	2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежеквартально
Раздел 2. ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА					
4	Личные достижения, подготовка победителей и призеров спортивных соревнований, конкурсов в сфере физической культуры и спорта (чел.): - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	1 1 1 1 1	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 3. КРИТЕРИИ ПО ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЕ					
5	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	в соответствии с требованиями к оформлению документации и срокам ее предоставления	1 балл	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки о срыве сроков, низком качестве предоставленной документации	Ежемесячно

6	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	отсутствие	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
7	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА					
8	Повышение квалификации	по мере необходимости	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
9	Получение профильного образования	среднее специальное высшее	2 балла 4 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

Максимальное количество баллов – 25

Целевые показатели эффективности деятельности библиотекаря

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки целевых показателей эффективности деятельности работника	Значение критериев в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетности
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. КРИТЕРИИ ПО ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА					
1	Организация и проведение информационно-просветительских мероприятий для различных категорий населения в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	100% менее 100%	1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
2	Количество участников на проводимых информационно-просветительских мероприятиях в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	100% менее 100%	1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

3	Количество посещений библиотеки в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	100% менее 100%	1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
4	Участие в организации и проведении внеплановых и внестационарных мероприятий: - муниципального уровня (ед.) - межпоселенческого уровня (ед.) - районного уровня (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
5	Выполнение плана по оказанию платных услуг в сфере библиотечного обслуживания населения в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	100% менее 100%	1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
6	Руководство клубным формированием (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
7	Численность участников клубного формирования в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	100% менее 100%	1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежеквартально
8	Творческая активность клубных формирований: - участие в выездных концертных программах (ед.); - выступления на мероприятиях районного уровня (ед.)	1 1	1 балл 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 2. ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА					
9	Освещение деятельности библиотеки, учреждения в печатных средствах массовой информации, сети Интернет - статья (ед.) - заметка (ед.)	1 1	2 балла 0,5 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
10	Личные профессиональные достижения (призовые места в конкурсах профессионального мастерства), подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.): - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	за каждое призовое место	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

11	Разработка проектов, грантов, программ в сфере библиотечного обслуживания: - всероссийский уровень; - межрегиональный уровень; - региональный уровень; - областной уровень; - районный уровень.	за каждый документ	4 балла 3 балла 3 балла 2 балла 1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 3. КРИТЕРИИ ПО ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЕ					
12	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	в соответствии с требованиями к оформлению документации и срокам ее предоставления	1 балл	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки о срыве сроков, низком качестве предоставленной документации	Ежемесячно
13	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	отсутствие	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
14	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
Раздел 4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА					
15	Повышение квалификации: - прохождение мастер-классов, участие в работе семинаров, творческих лабораторий на базе МКУК «Межпоселенческая центральная библиотека им. Г.С. Виноградова» (ед.); - участие в работе областных семинаров, творческих лабораторий и т.д. (ед.); - областные курсы повышения квалификации (ед.)	1 1 1	1 балл 2 балла 3 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
16	Получение профильного образования	среднее специальное высшее	2 балла 4 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

Максимальное количество баллов – 50

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»

1.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей» (далее – Учреждение) производятся по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения (**Приложение 4**).

1.2. Руководитель Учреждения обязан ежемесячно, не позднее 2 числа месяца, следующего за отчетным, представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения в администрацию Азейского сельского поселения (далее – Учредитель).

Отчет руководителя Учреждения подается по форме, согласно **Приложению 8** «Таблица оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», с приложением пояснительной записки (при необходимости).

Отчетность должна быть представлена на бумажном носителе, подписана руководителем Учреждения и скреплена печатью Учреждения.

1.3. Оценку выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения и определение размера стимулирующих выплат руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия по определению размера стимулирующих выплат руководителю муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении администрации Азейского сельского поселения (далее – Комиссия).

Положение о составе и порядке работы Комиссии утверждается локальным актом Учредителя.

1.4. Комиссия на основе отчетных данных, представленных руководителем Учреждения, определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер

стимулирующих выплат руководителю Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера стимулирования, установленного для данного периода.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов, стимулирование руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях.

Стоимость одного балла зависит от размера средств, выделенных для осуществления стимулирующих выплат в отчетном периоде.

1.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения за соответствующий отчетный период производятся в соответствии с решением Комиссии, на основании локального акта Учредителя.

1.6. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется стимулирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде, стимулирующая выплата начисляется за период фактически отработанного времени.

1.7. Стимулирующая выплата руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесения руководителем своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба Учреждению;

- нарушения трудового законодательства;

- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем Учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;

1.8. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения может быть снижен:

- в случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания;

- при наличии замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- при наличии обоснованных жалоб на руководителя Учреждения со стороны посетителей Учреждения (получателей услуг).

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»

Настоящий порядок установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей» (далее – Учреждение) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в качестве оказываемых услуг, реализации целей и задач, возложенных на Учреждение.

1.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей» (далее – Комиссия).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам, списочного состава по основной работе.

Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются работникам учреждения, работающим по внешнему совместительству (у другого работодателя).

При внутреннем совместительстве (по месту основной работы работника) стимулирующие выплаты устанавливаются по одной из должностей, по выбору Комиссии учреждения, с учетом мнения работника. «Двойное стимулирование» недопустимо.

1.3. Стимулирующие выплаты не распространяются на следующие категории работников:

- работники, находящиеся в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком;
- работники, уволенные на момент распределения стимулирующей выплаты;
- вновь принятые специалисты культурно-досуговой деятельности, не имеющие качественных и количественных показателей;
- работники, вышедшие из длительного отпуска (отпуск по уходу за ребенком), из длительного периода нетрудоспособности и не имеющие качественных и количественных показателей;
- внешние совместители.

В исключительных случаях, по решению Комиссии, указанные категории работников могут быть рассмотрены на получение выплат стимулирующего характера, если в отчетном периоде они успели показать качество и эффективность профессиональной деятельности, при этом количество баллов может быть снижено пропорционально отработанному периоду. Решение Комиссии в отношении указанных категорий работников оформляется протоколом.

1.4. Положение о составе и порядке работы Комиссии утверждается локальным актом Учреждения.

1.5. Комиссия принимает решение о выплате стимулирующего характера работникам учреждения на основании:

- представленных отчетных данных за соответствующий отчетный период (таблица оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности работника, **Приложение 9**);

- пояснительной записки к отчетным данным (при необходимости);

- установленных сроков предоставления отчетных данных;

Отчетные данные предоставляются не позднее 2 рабочих дней от начала месяца, следующего за отчетным. Представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее 10 дней до окончания финансового года.

Информация, отраженная в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтвержденного соответствующими расчетами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

1.6. Принятие решений Комиссии осуществляется в порядке и в сроки, установленные положением о комиссии.

Решения Комиссии отражаются в протоколе, который подписывается председателем комиссии (в его отсутствие – секретарь), секретарем и членами комиссии.

К протоколу прилагаются таблицы оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности каждого работника учреждения с расчетом общего количества баллов.

Комиссия обязана ознакомить, а работники учреждения, в свою очередь, ознакомиться с итоговым протоколом.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии по определению размера стимулирующих выплат, давать необходимые пояснения.

1.7. На основании решения Комиссии, отраженного в протоколе, руководитель учреждения в течение одного рабочего дня со дня

представления протокола секретарем комиссии готовит приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Ознакомление работников учреждения с приказом об установлении выплат стимулирующего характера проводится руководителем учреждения в течение трех рабочих дней со дня издания приказа.

1.8. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей» производится по итогам отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

Для определения размера выплаты стимулирующего характера необходимо произвести подсчет баллов за соответствующий отчетный период в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников учреждения (**Приложение 5**).

Баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов), суммируется. Размер стимулирующей части ФОТ, предназначенной для выплат стимулирующего характера по результатам соответствующего отчетного периода, делится на полученную сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Стоимость одного балла зависит от размера средств, выделенных для осуществления стимулирующих выплат, в отчетном периоде.

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за соответствующий отчетный период получается умножением денежного веса одного балла на сумму баллов работника.

1.9. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливается по представлению руководителя учреждения и согласованию с Комиссией.

1.10. Работник учреждения может быть лишен стимулирующих выплат, либо размер выплат снижен:

1.10.1. За нарушение Устава учреждения;

1.10.2. За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

1.10.3. За нарушение должностной инструкции;

1.10.4. За нарушение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности;

1.10.5. За нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

1.10.6. За невыполнение плановых контрольных показателей за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие), в том числе по платным услугам:

- количество культурно-массовых мероприятий;
- количество культурно-массовых мероприятий на платной основе;
- количество посетителей;
- количество посетителей на платной основе;

- объем доходов от оказания платных услуг;
- число клубных формирований;
- количество участников клубных формирований.

1.10.7. За отказ от участия в культурно-массовых мероприятиях, выставках и конкурсах (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства местного, районного, областного, регионального, межрегионального, всероссийского и международного уровней.

1.10.8. За невыполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин устных и письменных приказов, распоряжений руководителя учреждения.

1.10.9. За наличие обоснованных жалоб посетителей учреждения (получателей услуг).

1.11. При невыполнении или неполном выполнении отдельных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения размер стимулирующих выплат уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

1.12. Решение о лишении, уменьшении размера выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии, доводится письменно под роспись работнику учреждения в течение трех дней со дня принятия решения.

1.13. Вопрос о лишении (или неустановлении) стимулирующих выплат, либо снижения размера стимулирующих выплат работникам учреждения рассматривается Комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;
- при невыполнении или неполном выполнении отдельных целевых показателей эффективности деятельности работниками учреждения.

Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат, либо снижения размера стимулирующих выплат работникам учреждения выносится на рассмотрение Комиссии на основании:

- приказа руководителя учреждения о наложении дисциплинарного взыскания на работника учреждения (при наличии дисциплинарного взыскания).
- имеющихся материалов, являющихся основаниями для снятия (или неустановления), снижения размера стимулирующих выплат.

1.14. Работники, получившие взыскания, лишаются стимулирующих выплат (или размер стимулирующих выплат может быть снижен) в расчетном периоде, в котором допущено нарушение.

Приложение 8

к Положению об оплате труда работников
муниципального казённого учреждения
культуры «Культурно-досуговый центр
с. Азей», находящегося в ведении
Азейского сельского поселения,
утвержденного Постановлением
администрации Азейского сельского
поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

**Таблица оценки
выполнения целевых показателей эффективности деятельности
руководителя муниципального казённого учреждения культуры
«Культурно-досуговый центр с. Азей»**

(Ф.И.О. работника)
за _____ 20__ г.
(отчетный период)

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Оценоч- ная шкала баллов	Самооценка		Оценка комиссии	
			Кол-во баллов	Примечание	Кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6	7
ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ						
1	Количество культурно-досуговых мероприятий, в том числе на платной основе, в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год	0-3				
2	Организация и проведение внеплановых и внестационарных мероприятий: - муниципального уровня (ед.) - межпоселенческого уровня (ед.) - районного уровня (ед.)	0-4				
3	Количество участников культурно-досуговых мероприятий в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год	0-6				
4	Выполнение учреждением плана по оказанию населению платных услуг в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год	0-6				
5	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год	0-5				
6	Наличие коллективов со званием «Народный», «Образцовый»	0-1				
7	Результативность участия в выставках и конкурсах, фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер, в области культуры и искусства, спорта (лауреаты, дипломанты 1, 2, 3 степени, победители в номинациях)	0-18				

8	Наличие информации в печатных средствах массовой информации, сети Интернет о результатах деятельности учреждения	0-2				
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ						
9	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Иркутской области	0-2				
10	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	0-2				
ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА УЧРЕЖДЕНИЯ						
11	Разработка нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность учреждения	0-5				
12	Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления учреждением ежемесячной, квартальной, годовой, статистической и иной отчетности, информации по отдельным запросам	0-1				
13	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	0-5				
14	Уровень удовлетворенности потребителей качеством предоставления учреждением услуг в сфере культуры	0-2				
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, НАПРАВЛЕННАЯ НА РАБОТУ С КАДРАМИ						
15	Укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами	0-3				
16	Доля специалистов, прошедших курсы повышения квалификации	0-3				
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ						
17	Руководство клубным формированием	0-4				
18	Работа в коллективах, имеющих почетное звание «Народный»	0-1				
19	Подготовка победителей и призеров конкурсов	0-1				
20	Личные профессиональные достижения	0-13				
21	Разработка грантов, проектов, программ	0-13				
Итого баллов		0-100				

Председатель комиссии

Секретарь комиссии

Члены комиссии

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

С результатами оценки комиссии ознакомлен:

_____/Ф.И.О. работника

Приложение 9

к Положению об оплате труда работников
муниципального казённого учреждения
культуры «Культурно-досуговый центр
с. Азей», находящегося в ведении
Азейского сельского поселения,
утвержденного Постановлением
администрации Азейского сельского
поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

ТАБЛИЦЫ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»

Таблица оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности режиссера массовых представлений муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей»

_____ (Ф.И.О. работника)

за _____ 20__ г.

_____ (отчетный период)

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Оценоч- ная шкала баллов	Самооценка		Оценка комиссии	
			Кол-во баллов	Примечание	Кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6	7
ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ						
1	Организация и проведение массовых культурно-досуговых мероприятий, в том числе на платной основе, в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-3				
2	Количество участников проводимых культурно-досуговых мероприятий в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-2				
3	Участие в организации и проведении внеплановых и внестационарных мероприятий	0-3				
4	Доля участия работника в выполнении учреждением плана по оказанию населению платных услуг в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-4				
5	Руководство клубным формированием (ед.)	0-4				
6	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	0-2				

7	Творческая активность клубных формирований.	0-2				
ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА						
8	Освещение деятельности учреждения в печатных средствах массовой информации, сети Интернет	0-3				
9	Личные профессиональные достижения	0-13				
10	Подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.)	0-13				
11	Участие в разработке проектов, грантов, программ	0-13				
12	Участие в работе коллективов, имеющих почетное звание «Народный» (ед.)	0-1				
13	Личное участие в мероприятиях районного уровня (ед.)	0-1				
ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА						
14	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	0-1				
15	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	0-1				
16	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	0-1				
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА						
17	Повышение квалификации	0-4				
18	Получение профильного образования	0-4				
Итого баллов		0-75				

Председатель комиссии

_____/Ф.И.О.

Секретарь комиссии

_____/Ф.И.О.

Члены комиссии

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

С результатами оценки комиссии ознакомлен:

_____/Ф.И.О. работника

**Таблица оценки
выполнения целевых показателей эффективности деятельности
культурного организатора муниципального казённого учреждения культуры
«Культурно-досуговый центр с. Азей»**

(Ф.И.О. работника)
за _____ 20__ г.
(отчетный период)

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Оценоч- ная шкала баллов	Самооценка		Оценка комиссии	
			Кол-во баллов	Примечание	Кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6	7
ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ						
1	Организация и проведение игровых, конкурсных программ, семейно-бытовых, корпоративных праздников, культурно-досуговых мероприятий для детей, в том числе на платной основе, в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-3				
2	Количество участников проводимых культурно-досуговых мероприятий в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-2				
3	Участие в организации и проведении внеплановых и внестационарных мероприятий	0-3				
4	Доля участия работника в выполнении учреждением плана по оказанию населению платных услуг в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-4				
5	Руководство клубным формированием (ед.)	0-4				
6	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	0-2				
7	Творческая активность клубных формирований.	0-2				
ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА						
8	Освещение деятельности учреждения в печатных средствах массовой информации, сети Интернет	0-3				
9	Личные профессиональные достижения	0-13				
10	Подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.)	0-13				
11	Участие в разработке проектов, грантов, программ	0-13				
12	Участие в работе коллективов, имеющих почетное звание «Народный» (ед.)	0-1				

13	Личное участие в мероприятиях районного уровня (ед.)	0-1				
ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА						
14	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	0-1				
15	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	0-1				
16	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	0-1				
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА						
17	Повышение квалификации	0-4				
18	Получение профильного образования	0-4				
Итого баллов		0-75				

Председатель комиссии

Секретарь комиссии

Члены комиссии

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

С результатами оценки комиссии ознакомлен:

_____/Ф.И.О. работника

**Таблица оценки
выполнения целевых показателей эффективности деятельности
руководителя кружка муниципального казённого учреждения культуры
«Культурно-досуговый центр с. Азей»**

(Ф.И.О. работника)
за _____ 20__ г.
(отчетный период)

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Оценоч- ная шкала баллов	Самооценка		Оценка комиссии	
			Кол-во баллов	Примечание	Кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6	7
ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ						
1	Руководство клубным формированием, носящим звание «Народный», «Образцовый» (ед.)	0-2				
2	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	0-2				
3	Творческая активность клубных формирований	0-2				
4	Участие в организации и проведении внеплановых и внестационарных мероприятий	0-3				
ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА						
5	Освещение деятельности клубных формирований учреждения в печатных средствах массовой информации, сети Интернет	0-2				
6	Личные профессиональные достижения	0-13				
7	Подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.)	0-13				
8	Участие клубных формирований в фестивалях, конкурсах областного, регионального, всероссийского уровней (ед.)	0-1				
9	Участие в работе коллективов, имеющих почетное звание «Народный» (ед.)	0-1				
ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА						
10	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	0-1				
11	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	0-1				
12	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	0-1				
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА						
13	Повышение квалификации	0-4				

14	Получение профильного образования	0-4				
Итого баллов		0-50				

Председатель комиссии

_____/Ф.И.О.

Секретарь комиссии

_____/Ф.И.О.

Члены комиссии

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

С результатами оценки комиссии ознакомлен:

_____/Ф.И.О. работника

**Таблица оценки
выполнения целевых показателей эффективности деятельности
инструктора по физической культуре муниципального казённого учреждения
культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей»**

(Ф.И.О. работника)
за _____ 20__ г.
(отчетный период)

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Оценоч- ная шкала баллов	Самооценка		Оценка комиссии	
			Кол-во баллов	Примечание	Кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6	7
ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ						
1	Организация и проведение физкультурно-спортивных праздников, соревнований, дней здоровья и других мероприятий оздоровительного характера в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-1				
2	Организация работы кружков, спортивных секций в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-1				
3	Численность участников кружков и спортивных секций в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	0-2				
ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА						
4	Личные достижения, подготовка победителей и призеров спортивных соревнований, конкурсов в сфере физической культуры и спорта (чел.)	0-13				
ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА						
5	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	0-1				
6	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	0-1				
7	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	0-1				
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА						
8	Повышение квалификации	0-1				
9	Получение профильного образования	0-4				
Итого баллов		0-25				

Председатель комиссии

Секретарь комиссии

Члены комиссии

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

С результатами оценки комиссии ознакомлен:

_____/Ф.И.О. работника

**Таблица оценки
выполнения целевых показателей эффективности деятельности
библиотекаря муниципального казённого учреждения культуры
«Культурно-досуговый центр с. Азей»**

(Ф.И.О. работника)
за _____ 20__ г.
(отчетный период)

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Оценоч- ная шкала баллов	Самооценка		Оценка комиссии	
			Кол-во баллов	Примечание	Кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6	7
ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ						
1	Организация и проведение информационно-просветительских мероприятий для различных категорий населения в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-1				
2	Количество участников на проводимых информационно-просветительских мероприятиях в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-1				
3	Количество посещений библиотеки в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-1				
4	Участие в организации и проведении внеплановых и внестационарных мероприятий	0-3				
5	Выполнение плана по оказанию платных услуг в сфере библиотечного обслуживания населения в соответствии с плановыми контрольными показателями за отчетный период (%)	0-1				
6	Руководство клубным формированием (ед.)	0-1				
7	Численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми контрольными показателями на текущий год (%)	0-1				
8	Творческая активность клубных формирований	0-2				
ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА						
9	Освещение деятельности библиотеки, учреждения в печатных средствах массовой информации, сети Интернет	0-2				
10	Личные профессиональные достижения, подготовка победителей и призеров конкурсов (чел.)	0-13				
11	Разработка проектов, грантов, программ в сфере библиотечного обслуживания	0-13				

ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА						
12	Своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам	0-1				
13	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	0-1				
14	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	0-1				
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА						
15	Повышение квалификации	0-4				
16	Получение профильного образования	0-4				
Итого баллов		0-50				

Председатель комиссии

_____/Ф.И.О.

Секретарь комиссии

_____/Ф.И.О.

Члены комиссии

_____/Ф.И.О.

_____/Ф.И.О.

С результатами оценки комиссии ознакомлен:

_____/Ф.И.О. работника

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ В МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЁННОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»

№ п/п	Категория работников Учреждения	Показатели деятельности	Размер премии
1	2	3	4
1	Специалисты Учреждения	Число посетителей – не менее 500 человек в год на одного творческого работника. Число клубных формирований – 1- 2 на одного творческого работника. Число занимающихся в формировании – не менее 10 человек.*	По согласованию с комиссией, созданной в учреждении с участием представителей от работников учреждения, до 100% среднего заработка работника, исчисленного за год, по итогам работы которого выплачивается премия.
2	Руководитель Учреждения и его заместители	1. Подготовке и реализации авторских инновационных и инвестиционных программ. 2. Результативное участие в конкурсах, смотрах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях. 3. Сверхплановое поступление внебюджетных финансовых средств. 4. Сверхплановое выполнение плановых контрольных показателей деятельности учреждения.	В соответствии с приказом учредителя до 100% среднего заработка работника, исчисленного за год, по итогам работы которого выплачивается премия.

Премия по итогам работы за соответствующий период выплачивается руководителю учреждения, заместителям руководителя, работникам учреждения при перевыполнении показателей деятельности руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения, определенных индивидуальными планами, по согласованию с комиссией, созданной в учреждении с участием представителей от работников учреждения.

*Рекомендуемая наполняемость участниками клубных формирований рассчитывается в соответствии с Модельным стандартом деятельности культурно-досугового учреждения муниципального образования Иркутской области, утвержденного приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 18 мая 2010 года №68-мпр-о.

Приложение 11

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Культурно-досуговый центр с. Азей», находящегося в ведении Азейского сельского поселения, утвержденного Постановлением администрации Азейского сельского поселения от 03.11.2014 г. № 23/2-пг

ПОРЯДОК РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР С. АЗЕЙ»

1. К основному персоналу относятся должности и профессии работников учреждения, относимых к основному персоналу, в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

2. Исчисление размера средней заработной платы работников основного персонала осуществляется в следующем порядке:

2.1. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу учреждения.

2.2. Администрация Азейского сельского поселения определяет источники (бюджетные ассигнования и (или) доходы от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, другие не бюджетные средства), за счет которых осуществляется выплата окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работникам, относящимся к основному персоналу учреждения.

2.3. Расчет средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждения, осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. В случае невозможности определения средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждения, либо в случае отсутствия основного персонала учреждения в штате учреждения должностной оклад руководителю учреждения устанавливает Администрация Азейского сельского поселения.

2.5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{ср} = \frac{ЗП_{общ} / 12}{Ч_{ср}}, \text{ где:}$$

ЗП ср – средняя заработная плата работников, относящихся к основному персоналу учреждения;

ЗП общ – сумма окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу учреждения, за отработанное время в предшествующем календарном году;

Ч ср – среднегодовая численность штатных должностей, основного персонала учреждения в предшествующем календарном году;

12 - количество месяцев в календарном году.

При этом среднегодовая численность штатных должностей основного персонала учреждения в предшествующем календарном году определяется по следующей формуле:

$$Ч_{ср} = \frac{Ч_{нг} + Ч_{кг}}{2}, \text{ где:}$$

Ч нг – численность штатных должностей, основного персонала учреждения на начало предшествующего календарного года;

Ч кг – численность штатных должностей, основного персонала учреждения на конец предшествующего календарного года.

Численность штатных должностей, основного персонала учреждения на начало и на конец предшествующего календарного года определяется исходя из занятых штатных должностей.

29. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Учредителя – Администрации Азейского сельского поселения.

30. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения, по согласованию с Учредителем.

I. Сумма среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности основного персонала	Январь	...	Декабрь	Сумма среднемесячной численности
Должность				
Профессия				
			ИТОГО	

II. Сумма окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения за отработанное время (за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения)

Наименование должности основного персонала	Январь	...	Декабрь	Сумма окладов (должностных окладов)
Должность				
Профессия				
			ИТОГО	

III. Сумма выплат стимулирующего характера (включая премии) работникам основного персонала учреждения (в том числе за счет внебюджетных средств) за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности основного персонала	Январь	...	Декабрь	Сумма выплат стимулирующего характера
Должность				
Профессия				
			ИТОГО	

- не учитываются выплаты, носящие компенсационный характер.

IV. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения

Сумма среднемесячной численности работников основного персонала, человек	Сумма окладов (должностных окладов)	Сумма выплат стимулирующего характера	Средняя зароботная плата работников
1	2	3	$4 = (2 + 3) / 1$

V. Расчет должностного оклада руководителя учреждения

Сумма среднемесячной численности работников основного персонала, человек	Сумма окладов (должност- ных окладов)	Сумма выплат стимулирую- щего характера	Средняя зароботная плата работников	Повышающий коэффициент (согласно распоряжения Администрации и Азейского сельского поселения)	Должностной оклад руководителя учреждения
1	2	3	$4 = (2 + 3) / 1$	5	$6 = 4 \times 5$