



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР П. СИБИРЯК»,
В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ АДМИНИСТРАЦИЕЙ СИБИРЯЦКОГО СЕЛЬСКОГО
ПОСЕЛЕНИЯ**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно- досуговый центр п. Сибиряк» в отношении, которого функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Сибиряцкого сельского поселения (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее - Закон), приказом министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017г. № 22-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года № 20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, дополнительного образования в сфере культуры и спорта, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района утвержденном постановлением администрации Тулунского муниципального района от 25.12.2017г. № 152-пг и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно- досуговый центр п. Сибиряк», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Сибиряцкого сельского поселения (далее - учреждение).

2. В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

- локальные акты об оплате труда - локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения;
- руководитель учреждения;
- работники учреждения - физические лица, с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор, и руководитель учреждения.

На основании настоящего Положения учреждения принимают локальные акты об оплате труда, с учетом мнения Учредителя.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее - компенсационные выплаты), систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) и систему премирования. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением руководителя учреждения, определены статьей 7 Закона.

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

8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения определены статьей 8 Закона.

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

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

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

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются администрацией Сибиряковского сельского поселения (далее - Учредитель) на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

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

11. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и

предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Сибирякского сельского поселения на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

13. В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы работников учреждения и руководителя учреждения:

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

2) Средняя заработная плата руководителя учреждения и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев, в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и представляется Учредителю для расчета заработной платы руководителя учреждения

3) предельная доля расходов на оплату труда, в фонде оплаты труда учреждения, руководителя учреждения, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения - не более 40 процентов.

14. Зарплата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных пунктами 29 и 31 настоящего Положения) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

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

16. Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений определяется нормативно-правовым актом Учредителя.

Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) 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);
- 3) надбавка за работу в сельской местности.

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

1) выплаты 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;

2) 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 сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

3) за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

19. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 1 пункта 18 настоящего Положения.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

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

24. 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.

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

Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

26. В соответствии с настоящей главой локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением руководителя учреждения, если иное не установлено настоящим Положением.

Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за стаж непрерывной работы;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

1) выплата работникам учреждений, должности которых согласно **Приложению 2** к настоящему Положению включены в перечень должностей работников учреждений клубного типа, за репутационную нагрузку - в размере не менее 5 процентов;

2) выплата работникам учреждений, должности которых включены в **Приложение 2** к настоящему Положению, за участие в осуществлении

учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения - в размере не менее 10 процентов;

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

3) выплата за реализацию проектов, не предусмотренных утвержденным годовым планом мероприятий учреждения: за работу по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного плана мероприятий учреждения - в размере не менее 10 процентов;

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

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

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

7) выплата за работу с муниципальными образованиями Тулунского муниципального района, проведении конкурсных мероприятий, гастролей, выставок, спортивных соревнований, участие во внестационарных мероприятиях на территории Тулунского района, Иркутской области не менее трех раз в год - в размере не менее 10 процентов;

8) выплата за работу с отдельными видами документов: с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел - в размере не менее 10 процентов;

9) выплата за организацию и проведение официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий: праздников, спартакиад, турниров, соревнований, дней здоровья, дней физкультурника, конкурсов и иных мероприятий, в том числе включенных в муниципальные целевые программы - в размере не менее 10 процентов.

29.К стимулирующим выплатам за стаж непрерывной работы относятся следующие категории выплат:

выплата за стаж непрерывный работы в учреждениях культуры - в размере не менее 5 процентов.

Стажем непрерывной работы считается период работы в учреждениях культуры на условиях трудового договора, заключенного по основному месту работы, не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

Стаж работы	Размер (в процентах к должностному окладу)
от 3 до 8 лет	5
от 8 до 13 лет	10
от 13 до 18 лет	15
от 18 до 23 лет	20
от 23 лет	25

2) Выплата молодым специалистам - в размере не менее 5 процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы, в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

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

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

- за работу в коллективах, имеющих почетное звание «Народный», «Образцовый» - в размере не менее 10 процентов;

2) выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) выплаты работникам учреждений за почетные звания: «Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов;

2) выплаты работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерство спорта Российской Федерации, - в размере не менее 10 процентов;

3) выплаты работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются при:

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

награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерство спорта Российской Федерации - в размере не менее 25 процентов;

поощрении Министерством культуры и архивов Иркутской области, Министерством по спорту Иркутской области - в размере не менее 20 процентов.

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

4) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (за исключением педагогических работников), - в следующих размерах:

работникам учреждений, должности которых включены в **Приложение 2** к настоящему Положению:

ведущий (ведущий мастер сцены) - в размере 35 процентов;

высшей категории - в размере 25 процентов;

первой категории - в размере 15 процентов;

второй категории - в размере 10 процентов;

работникам учреждений, должности которых не включены в **Приложение 2** к настоящему Положению:

главный (за исключением должности главный бухгалтер) - в размере 35 процентов;

ведущий - в размере 25 процентов;

высшей категории (класса) - в размере 20 процентов;

первой категории (класса) - в размере 15 процентов;

второй категории (класса) - в размере 10 процентов;

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

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

- за степень важности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов. Важность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями;

- за степень самостоятельности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов. Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения;

32. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за месяц, квартал;

- премия по итогам работы за год;

- за многолетний добросовестный труд.

33. Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем

календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

34. 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.

Основанием выплаты премии по итогам работы за год является участие работника в выполнении годового плана учреждения, за степень участия работника в достижении целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты».

Степень участия в выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей, соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

35. Премияльные выплаты за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения (женщины- 55,60,65 лет, мужчины- 60,65,70лет). Размер премияльных выплат за многолетний добросовестный труд – до двух должностных окладов работника.

Глава 4. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

36. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением руководителя учреждения, с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения указанные в **Приложение №3** к Положению;

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

37. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается главой 5 настоящего Положения.

38. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда. Показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда учреждения и в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом руководителя учреждения.

39. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения (далее - представление) составляется руководителем учреждения, с учетом установленных настоящей главой требований и направляется в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам.

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

Представление составляется в свободной форме руководителем учреждения, если иное не установлено настоящим Положением.

41. Представление составляется руководителем учреждения в следующих случаях:

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

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

3) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

42. Руководителю учреждения размер стимулирующих выплат устанавливает Учредитель с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат созданной в администрации Владимирского сельского поселения оформляется локальным актом Учредителя.

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

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

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

Глава 5. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.

44. Должностные оклады руководителей учреждений определяются Учредителем в заключаемых с ними трудовых договорах в порядке, установленном постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года N 292-пп "О Порядке определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и

автономного учреждения Иркутской области", и составляют до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя учреждения установлены в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению.

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

Размер должностных окладов руководителя учреждения устанавливается ежегодно по показателям результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем году, в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования в сфере культуры Тулунского муниципального района к группам по оплате труда руководителей и специалистов, утверждаются приказом Учредителя.

Показатели результативности и качества деятельности учреждений культуры, спорта, дополнительного образования в сфере культуры для установления должностных окладов руководителей учреждений

Наименование критерия	Группа по оплате труда	Размер ДО
1	2	3
Показатели результативности и качества деятельности учреждений определяются в соответствии с порядком отнесения муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования в сфере культуры Тулунского муниципального района к группам по оплате труда	1 группа	До 9 размеров средней з/платы основного персонала учреждения до 8
	2 группа	
	3 группа	до 6-х
	4 группа	до 3-х

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

45. Руководителю учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения согласно **Приложению № 3** к Положению в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу.

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

47. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются распоряжениями Учредителя на основании протокола

заседания комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее протокол).

48. Протокол должен содержать информацию:

1) о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 46 настоящего Положения;

2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения;

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

Глава 6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

49. Материальная помощь, работникам учреждений, и руководителю учреждения (далее-работники учреждения) оказывается, по письменному заявлению при наступлении следующих случаев:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий;

2) причинение работнику материального ущерба в связи с пожаром;

3) квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

4) материальными затруднениями в связи с продолжительной болезнью работника и членов его семьи, смертью членов семьи: супруга, супруги, родителей, детей, родных братьев, родных сестер, другими непредвиденными обстоятельствами, повлекшие за собой значительные материальные затраты;

5) вступление в законный брак работника учреждения в первый раз;

6) рождение (усыновление) ребенка у работника учреждения;

7) юбилейные даты работника учреждения (55 лет – для женщин, 60 лет - для мужчин).

Материальная помощь работнику учреждения может оказываться несколько раз в год с учетом фактических обстоятельств, наступления случаев, предусмотренных пунктом 49 настоящего Положения.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь предоставляется одному из членов его семьи.

Членами семьи работника учреждения считаются: родители, супруг, супруга, дети, братья и сестры (родные).

50. Выплата материальной помощи работнику учреждения оформляется приказом руководителя, обладающим правом приема на работу, по заявлению работника учреждения с приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

51. Документами, подтверждающими право на получение материальной помощи работниками учреждения являются:

1) при причинении материального ущерба в результате стихийных бедствий – справка органа местного самоуправления по месту жительства работника учреждения о причинении ущерба с указанием суммы ущерба;

2) при причинении материального ущерба в связи с пожаром – справка территориального отдела надзорной деятельности МЧС с указанием причин пожара и суммы материального ущерба;

3) в случае квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество – справка территориального отдела МВД России;

4) в связи с материальными затруднениями: болезнью работника учреждения и членов его семьи - копия договора на оказание платных медицинских услуг с медицинским учреждением, счета, кассового (или товарного) чека, официального документа подтверждающего родство; смертью членов семьи работника учреждения – копия свидетельства о смерти, официального документа подтверждающего родство; другими непредвиденными обстоятельствами, повлекшие за собой значительные материальные затраты – копии договоров, счетов, кассовых (или товарных) чеков;

5) при вступлении в законный брак работника учреждения - копия свидетельства о заключении брака;

6) при рождении (усыновлении) ребенка у работника учреждения – копия свидетельства о рождении ребенка;

7) при наступлении юбилейных дат работника учреждения (55 лет- для женщин, 60 –лет для мужчин) – копии паспорта.

Копии предоставляемых документов заверяются руководителем учреждения.

52. Право на получение материальной помощи у работников учреждений возникает со дня приема на работу.

53. При наступлении любого из случаев, предусмотренных подпунктами 1-4, 7 пункта 49 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет от 5 до 40 тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 5 пункта 49 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 6 пункта 49 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей на каждого ребенка.

54. На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

55. Материальная помощь работнику учреждения выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

56. Источником финансирования материальной помощи– средства бюджета Сибиряцкого сельского поселения.

Приложение 1

К Примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
культуры «Культурно-досуговый центр п.
Сибиряк» находящегося в ведении
Сибирякского сельского поселения
утвержденного Постановлением
администрации Сибирякского сельского
поселения
от 29 декабря 2017 г. № 56 -пг

Размеры минимальных окладов работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр п. Сибиряк», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Сибирякского сельского поселения

1. Профессиональные квалификационные должности 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

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада, в руб.
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	5373
2 квалификационный уровень	
Тренер-преподаватель	7133

2. 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»

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

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада, в руб.
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	5928
Культурный организатор	
Акомпаниатор	

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

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада, в руб.
Библиотекарь	6812
Главный библиотекарь	
Главный библиограф	
Библиограф	
Художник по свету	
Художник-постановщик	
Аккомпаниатор-концертмейстер	
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	
Специалист по фольклору	
Специалист по жанрам творчества	
Специалист по методике клубной работы	
Звукооператор	

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

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада, в руб.
Главный балетмейстер	7776
Главный хормейстер	
Главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик	
Заведующий музыкальной частью	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	
Звукорежиссер	
Режиссер массовых представлений	
Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	

Приложение 2

К Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
культуры «Культурно - досуговый центр п.
Сибиряк» находящегося в ведении
Сибирякского сельского поселения
утвержденного Постановлением
администрации Сибирякского сельского
поселения
от 29 декабря 2017 г. № 56 -пр

ПЕРЕЧНИ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ АДМИНИСТРАЦИЕЙ СИБИРЯКСКОГО
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА
СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА (ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА) РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ

Муниципальное казенное учреждение культуры «Культурно - досуговый центр п. Сибиряк»

- Режиссер массовых представлений;
- Руководитель клубного формирования;

Приложение 3

К Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
культуры «Культурно - досуговый центр п.
Сибиряк» находящегося в ведении
Сибирякского сельского поселения
утвержденного Постановлением
администрации Сибирякского сельского
поселения
от 29 декабря 2017 г. № 56 -пр

КРИТЕРИИ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР П. СИБИРЯК» В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ СИБИРЯКСКИМ СЕЛЬСКИМ ПОСЕЛЕНИЕМ

Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения

№ 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 внебюджетных 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	Ежеквартально

				учреждения	
6	Наличие коллективов со знанием «Народный», «Образцовый» (ед.)	1	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей 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
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
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 сроке сроков, низком качестве предоставленных отчетов, информации	Ежемесячно
13	Выполнение требований по охране труда, правил	Отсутствие штрафов,	5 баллов	Отчет о выполнении	Ежемесячно

	противопожарной безопасности	предписаний контролирующ их органов		целевых показателей деятельности учреждения	
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
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

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 представления в-ления отчетности
1	2	3	4	5	6
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 вестидиарных 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 концертах программах (ед.); - выступления на мероприятиях районного уровня (ед.)	1 1	1 балл 2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
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	Ежемесячно

				работника	
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
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

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	Периодичность предоставления в-ления отчетности
1	2	3	4	5	6

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
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
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 срочке сроков, низком качестве предоставленной документации	Ежемесячно
6	Жалобы и замечания со стороны посетителей учреждения (получателей услуг)	отсутствии	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
7	Выполнение требований по охране труда, правил противопожарной и электробезопасности	отсутствии нарушений	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно

8	Повышение квалификации	по мере необходимости	1 балл	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
9	Получение профильного образования	среднее специальное	2 балла	Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работника	Ежемесячно
		высшее	4 балла		

1. Порядок расчета и установления выплат стимулирующего характера по целевым показателям эффективной деятельности и качества выполнения должностных обязанностей работниками учреждений культуры

1.1. Размер стимулирующей выплат работникам определяется на основе Перечня критериев эффективной деятельности и качества выполнения должностных обязанностей работниками учреждения

1.2. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по итогам месяца, квартала (полугодия), года. 1.3. Техническая работа по расчету выплат стимулирующего характера работникам производится комиссией, созданной в учреждениях культуры с участием представителей от работников учреждения.

1.4. Комиссия готовит предложения для единовременного стимулирования труда работников, а также проект документа о назначении выплат стимулирующего характера по результатам указанного периода на основании представленных руководителем учреждения отчетных данных за соответствующий отчетный период.

1.5.. Производится подсчет баллов за определенный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для работников в соответствии с **Приложением 3**.

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

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

1.8. Решение комиссии закрепляется приказом работодателя по учреждению

1.9.. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается на основании локального акта учредителя – администрации Владимирского сельского поселения..

2. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

2.1. Работник может быть лишен стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава учреждения культуры;
 - за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения культуры;
 - за нарушение должностных инструкций,
 - за нарушение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности;
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, в том числе невыполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин устных или письменных приказов, распоряжений руководителя учреждения.
 - за невыполнение плановых контрольных показателей за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год), в том числе по платным услугам;
 - за отказ от участия в культурно-массовых мероприятиях, а также за отказ в выставках, конкурсах, фестивалях, смотрах и иных мероприятиях, имеющих состязательный характер в области искусства, любого уровня;
- 2.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения.

Пропитано и пронумеровано
на (С.С.Т.П.С.С.С.) л
Глава Сибиряковского
сельского поселения
В.С. Тахаудинов *Г.С.*