

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДОБРИНСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ ДОБРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

6 сессия 1-го созыва

**Р Е Ш Е Н И Е**

26.01.2015гп.Добринка № 24-рс

«О принятии Положения об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сельского поселения Добринский сельсовет»»

Рассмотрев представленный администрацией сельского поселения проект решения о принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сельского поселения Добринский сельсовет»,руководствуясь законом Липецкой области «Об объединении сельских поселений Добринский сельсовет и Сафоновский сельсовет Добринского муниципального района Липецкой области» учитывая решение постоянной комиссии по экономике, бюджету и муниципальной собственности, Совет депутатов сельского поселения Добринский сельсовет

**Р Е Ш И Л :**

1. Принять Положение «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений сельского поселения Добринский сельсовет (прилагается).

2.Направить указанный нормативно-правовой акт главе сельского поселения Добринский сельсовет для подписания и официального обнародования.

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его обнародования.

4. Признать утратившим силу Положение «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сельского поселения Сафоновский сельсовет, утвержденное решением Совета депутатов сельского поселения от 20.08.2013г. №130-рс в редакции решений сессии №148-рс от 20.03.2014г., №159-рс от 28.08.2014г.

Председатель Совета депутатов

сельского поселения

Добринский сельсовет Н.В. Чижов

Приложение № 1

к решению 6-ой сессии Совета депутатов

сельского поселения Добринский сельсовет

№24-рс от 26.01.2015 «О принятии положения

об оплате труда работников муниципальных

автономных учреждений культуры сельского

поселения Добринский сельсовет»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников МАУК « Сафоновский ПЦК».**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАУК « Сафоновский ПЦК» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты РФ и признании утратившими силу некоторых законодательных актов РФ в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»; постановлениями Правительства РФ и администрации Липецкой области, Добринского муниципального района; утвержденным решением VI сессии Совета депутатов сельского поселения Добринский сельсовет от 26.01.2015г. №24-рс; другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива, утверждено приказом № 1 от 26.01.2015г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МАУК «Сафоновский ПЦК» по учреждению, и вступает в силу с момента его утверждения.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения, его структурных подразделений. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы учреждения.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее- работники), как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.5. Положение вступает в действие с 01.01.2015года. По инициативе группы работников учреждения, директора по согласованию с профсоюзным комитетом работников культуры и собрания коллектива учреждения, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.6. Положение предусматривает отраслевой принцип системы оплаты труда работников учреждения на основе базового оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.8. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.9. В целях совершенствования оплаты труда директор организует аттестацию работников учреждения в порядке, установленном законодательством, и не реже чем 1 раз в 3 года организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.10. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.11. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет бухгалтер учреждения. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования сотрудников несет руководитель учреждения.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

* 1. ***ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА:***

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- тарифную часть оплаты труда (должностной оклад, тарифную ставку);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. В пределах имеющихся средств на оплату труда работников Учреждение самостоятельно определяет размеры должностных окладов, тарифных ставок, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами..

2.1.3. Размеры выплат по оплате труда работников учреждения устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- перечня выплат стимулирующего характера с учетом мнения постоянно действующего совещательного органа учреждения;

- другими нормативно- правовыми актами.

2.1.4. Должностные оклады (тарифные ставки) – фиксированный размер оплаты труда, устанавливаются работникам за выполнение им трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностные оклады утверждаются штатным расписанием учреждения.

2.1.5. Должностные оклады руководителям и специалистам учреждения устанавливаются согласно Решения 37сессии Совета депутатов сельского поселения Добринский сельсовет от 28.01.2015г № 130-рс ( Приложение № 1) .

2.1.6. Должностные оклады работникам бухгалтерии устанавливаются согласно Приложению № 2 как оклады общеотраслевых должностей руководителей и специалистов, единые для всех автономных учреждений муниципального района в соответствии с их образованием и стажем работы.

2.1.7. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.8. Тарифные разряды оплаты труда рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.9. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда по совместительству производится, исходя из оклада (должностного оклада и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами РФ, а также настоящим Положением), пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.1.11. Руководителям и специалистам учреждения установленные должностные оклады повышаются на 25 % за работу на селе.

2.1.12. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный», награжденные Знаками МК РФ «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «Отличник культпросвет работы», Почетными грамотами МК РФ устанавливается максимальный размер должностного оклада в пределах диапазона по данной должности.

2.2 ***ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА*** устанавливаются и обеспечивают оплату труда в повышенном размере без учета других повышений, надбавок, доплат:

- работникам учреждения за совмещение профессий (должностей) до 100 %;

- работникам, привлекавшимся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни до 100 %, в случае если работнику не был предоставлен другой день отдыха;

- работникам учреждения за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 50 %.

2.3 ***ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА*** устанавливаются работникам учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда, с целью заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения основных обязанностей и исчисляются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам без учета других повышений, надбавок и доплат:

- стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;

- стимулирующие выплаты за почетное звание «Заслуженный»;

- стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты, в качестве материального стимулирования.

2.3.1. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам учреждения под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе представителей трудового коллектива. Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности труда работников учреждения утверждается приказом директора.

2.3.2.Выплаты **за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ** устанавливаются в соответствии с «Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУК «Сафоновский ПЦК» за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ» **приложение №3 к Положению об оплате труда работников МАУК «Сафоновский ПЦК».**

2.3.3. Выплаты **за почетное звание «Заслуженный»** устанавливаются: лицам, имеющим звание «Заслуженный» и работающим по соответствующем профилю в размере 15 % от должностного оклада.

2.3.4. **За выслугу лет** работникам учреждения ежемесячно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 20 % от должностного оклада;

с 5 до 10 лет-25% от должностного оклада;

с 10 до 15 лет-30% от должностного оклада;

с 15 до 20 лет-35% от должностного оклада;

свыше 20 лет - 40 % от должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;

- время прохождения военной службы по призыву;

-время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

2.3.5. В учреждении могут применяться условия материального стимулирования. **Материальное стимулирование** осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Порядок и условия определения размеров премий и материальной помощи устанавливаются «Положением о материальном стимулировании работников МАУК «Сафоновский ПЦК», утвержденным приказом директора по согласованию с учредителем.

2.4. ***УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА***

***РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА:***

2.4.1. Заработная плата руководителя, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

2.4.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется на основании «Показателей и порядка отнесения муниципальных автономных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей»

2.4.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера устанавливается Учредителем.

2.4.4.Учредитель устанавливает руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 2.3.2., 2.3.3., 2.3.4., 2.4.5. настоящего Положения. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения :

- руководителю учреждения выплачивается в размере до 200% должностного оклада;

- заместителю и главному бухгалтеру – до 100% должностного оклада.

2.4.5. За выслугу лет руководителю, заместителю ежемесячно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 10 % от должностного оклада;

с 5 до 10 лет -20 % от должностного оклада;

с 10 до 15 лет – 25 % от должностного оклада;

свыше 15 лет - 30 % от должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения определяется, исходя из объема выполненных услуг, работ и утвержденной штатной численности работающих.

3.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.3. Выплаты работникам учреждения производится:

- за счет средств муниципального бюджета, в том числе из средств экономии фонда оплаты труда;

- за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности учреждения (арендная плата, оказание платных услуг и т.д.).

3.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

Приложение № 1

к Положению «Об оплате труда

работников муниципальных

автономных учреждений сельского

поселения Добринский сельсовет»

**Должностные оклады, порядок их установления и другие**

**условия оплаты труда работников муниципальных автономных**

**учреждений культуры сельского поселения Добринский сельсовет**

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и другихслужащих муниципальных учреждений культуры сельского поселения Добринский сельсовет устанавливаются согласно таблице 1 настоящего Приложения.

3. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения муниципальных учреждений культуры сельского поселения Добринский сельсовет к группам по оплате труда руководителей согласно таблице 2 настоящего Приложения.

Таблица 1

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

**по профессиональным квалификационным группам муниципальных автономных учреждений культуры сельского поселения Добринский сельсовет**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |
| **Наименование**  **должности и требования к квалификации** | **Диапазон должностных окладов, установленный в зависимости от группы**  **по оплате труда руководителей (руб.)** | | | | | |
| I | II | III | IV | | в учреждениях, не имеющих групп |
| Директор (заведующий) филиала | 9570 | 8880 | 8260 |  | | 7700 |
| Директор(заведующий)дома(центра) народного творчества (культуры и досуга) | 11070 | 10300 | 8880 |  | | 8880 |
| Художественный руководитель клубного учреждения, центра культуры | 10300 | 9570 | 8880 | 8260 | | 6970 |

Таблица 2

**Показатели и порядок отнесения муниципальных автономных**

**учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей**

**1. Муниципальные культурно-досуговые учреждения сельского поселения Добринский сельсовет.**

**1**.1.Муниципальное автономное учреждение культуры сельского поселения Добринский сельсовет.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей | | | |
| 2 | 3 | 4 | Не относятся к группам |
| Количество постоянно действующих в течении года клубных формирований | свыше 30 | от 20 до 30 | от 10 до 20 | до 10 |
| Количество проведенных  культурно-досуговых мероприятий | свыше 300 | от 200 до 300 | до 200 | до 200 |

1.2. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

1.3. К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и т.п. гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты,помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

1.4. В случае, когда один из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:

-оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и другое) в соответствии со статистической отчетностью на конец года (форма 7-НК);

-количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми;

-деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

Приложение №2

к Положению «Об оплате труда

работников муниципальных

автономных учреждений сельского

поселения Добринский сельсовет»

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

**по профессиональным квалификационным группам**

**общеотраслевых должностей**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | |
|  |
|
|  | | | | | | |
| **I. Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | | | | | |
| Наименование должности и  требования к квалификации | | Диапазон должностных окладов, установленный в  зависимости от квалификационной категории (руб.) | | | | |
| ведущая | I | II | без  категории |
| **Специалисты** | | | | | | |
| Бухгалтер | | 6630 | 5730 | 4710 | 4440 |

Приложение 3

к Положению «Об оплате труда

работников муниципальных

автономных учреждений культуры

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**видов выплат компенсационного характера работников**

1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.1. при выполнении работ различной квалификации;

2.2. при совмещении профессий (должностей);

2.3. при расширении зон обслуживания;

2.4. при увеличении объема работы;

2.5. при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.6. при сверхурочной работе;

2.7. при работе в ночное время;

2.8. при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**видов выплат стимулирующего характера работников**

1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ.

2. Выплаты за почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

от 1 до 5 лет - 20 % от должностного оклада;

с 5 до 10 лет-25% от должностного оклада;

с 10 до 15 лет-30% от должностного оклада;

с 15 до 20 лет-35% от должностного оклада;

свыше 20 лет - 40 % от должностного оклада.

4. Премиальные выплаты по итогам работы.

5. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться ежемесячно ***материальная помощь*** в соответствии с приказом по учреждению в размере до 10 % должностного оклада (тарифной ставки).

Приложение №4

к Положению «Об оплате труда

работников муниципальных

автономных учреждений культуры

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера**

**для руководителей муниципальных автономных учреждений.**

1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ:

- руководителям – до 200% должностного оклада.

2. Выплаты за почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю– до 15% должностного оклада. При наличии нескольких почетных званий выплата к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

от 3 до 5 лет – 10% от должностного оклада

с 5 до 10 лет – 20% от должностного оклада

с 10 до 15 лет -25% от должностного оклада

свыше 15 лет -30% от должностного оклада

4. Премии выплачиваются по итогам работы:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов учреждения, до 2 должностных окладов с учетом выплат стимулирующего характера;

- за счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности до 2 должностных окладов с учетом выплат стимулирующего характера.

Приложение №5

к Положению «Об оплате труда»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о материальном стимулировании работников**

**МАУК « Сафоновский ПЦК».**

**I Общие положения.**

* 1. Настоящее Положение разработано с целью дальнейшего совершенствования организации материального стимулирования работников МАУК «Сафоновский ПЦК» (далее- Учреждения), развития творческой активности и инициативы в реализации задач, возложенных на учреждение, улучшение качества выполняемых работ и повышении исполнительской дисциплины, создании в каждом структурном подразделении высокой ответственности за порученное дело.
  2. Положение распространяется на руководителей, работников учреждения, отличившихся в выполнении установленных видов и показателей работ, сверхплановых заданий, а также способствующих их выполнению.

**II Организация материального стимулирования.**

2.1. Виды и размеры материального стимулирования определяются исходя из результатов деятельности работника, в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы и начисляется за фактически отработанное время.

2.2. Установление размера материального стимулирования производится исходя из предложений руководителей структурных подразделений с учетом эффективности труда каждого работника и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. Материальное стимулирование подразделяется на:

- премирование по итогам работы за квартал до 100 % МФОТ;

- премирование за высокие результаты труда до 100 % МФОТ;

- премирование за выполнение особо важных и срочных работ до 50 % МФОТ;

- поощрение к праздничным датам до 50 % МФОТ;

- оказание материальной помощи.

**III Источники поощрения и оказания материальной помощи.**

3.1. Источником премирования и оказания материальной помощи работников Учреждения является утвержденный фонд оплаты труда на текущий финансовый год.

3.2. Премирование и оказание материальной помощи осуществляется из средств по фонду оплаты труда в той его части, которая остается после выплат по тарифным ставкам, компенсационным и стимулирующим надбавкам, а также средств внебюджетного фонда оплаты труда.

**IV Оценка труда сотрудников и порядок установления и начисления премий.**

4.1. ***Премирование по итогам работы за квартал осуществляется:***

- за развитие творческих инициатив, применение современных форм и методов, новых технологий в практику работы до 100 % от должностного оклада;

- за творческий подход к работе, участие в муниципальных, областных программах, за организацию досуга населения до 100 % от должностного оклада;

- за умелую организацию и эффективное управление коллективом, создание здорового психологического климата до 100 % от должностного оклада;

- за выполнение работ временно отсутствующего работника и по ва­кантной должности до 50 % от должностного оклада;

- за внедрение и расширение ассортимента платных услуг населе­нию до 50 % от должностного оклада;

- за образцовое содержание помещений и прилегающих территорий до 50 % от должностного оклада;

- за высокую результативность в работе до 100 % от должностного оклада;

- за методические разработки и внедрение их в деятельность до 50 % от должностного оклада.

4.1.1. При начислении премии учитывается выполнение конкретных мероприятий, заданий, предусмотренных в плане работ за отчетный период, по основным направлениям деятельности в соответствии с личным вкладом конкретного работника.

4.1.2. Размер премии уменьшается или не выплачивается за следующие упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины:

- невыполнение плана работы - до 100%;

- невыполнение должностной инструкции - до 100%;

- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности - до 100%;

- отсутствие на работе без уважительной причины до четырех часов - до 100%;

- срыв сроков исполнения приказов и отчетности, документооборота - до 100%;

- дисциплинарное взыскание-выговор - до 100%;

- грубость в обращении с коллегами и посетителями - до 100%;

- невыполнение распоряжений, приказов руководителя учреждения, вышестоящего руководителя (отдела, структурного подразделения) - до 100%;

- опоздание на работу - до 50%.

4.1.3. Размер премии, выплачиваемый конкретному работнику определяется его личным вкладом.

4.1.4. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в отчетном периоде он не представляется к премированию за этот период. Вопрос о премировании в период действия дисциплинарного взыскания решает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом работников культуры.

4.1.5. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения с указанием ее размера каждому работнику.

4.1.6. Премии руководителю, заместителю, главному бухгалтеру выплачиваются в соответствии с приказом руководителя по итогам работы:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов учреждения, до 2 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- за счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности до 2 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. ***Премирование за высокие результаты труда*** выплачивается работникам единовременно при следующих условиях:

- поощрение Президентом РФ, Главой области, района, присвоения почетных званий, награждения орденами и медалями;

- награждение Почетной грамотой, благодарственным письмом Министерства культуры РФ, управления культуры и искусства области.

4.3. ***Премирование за выполнение особо важных и срочных работ*** выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.4. ***Поощрение к праздничным датам*** осуществляется:

- женщинам к праздникам - День Матери и День 8 Марта до 1000 руб;

- мужчинам к празднику - День Отца и День Защитника Отечества до 1000 руб;

- к профессиональным праздникам (25 марта - "День работника культуры",

«День бухгалтера») до 1000 руб;

- в связи с юбилейными датами учреждения до 50 % МФОТ.

4.5. По решению коллегиального органа коллектива учреждения работнику может быть оказана ***материальная помощь*** за счет экономии по фонду заработной платы и внебюджетного фонда оплаты труда в случаях:

- смерти сотрудника либо его ближайшего родственника – в размере МФОТ;

- сотрудникам- юбилярам при достижении 50- и 55-летнего возраста у женщин и

50- и 60-летнего возраста у мужчин в размере МФОТ;

- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств в размере до одного должностного оклада;

- при уходе в очередной отпуск в размере одного должностного оклада .

4.5.1. Администрация учреждения совместно с коллегиальным органом учреждения рассматривает заявление работника, нуждающегося в материальной помощи, выносит решение об оказании ему материальной помощи, определяет размер суммы либо выносит мотивированный отказ.

4.5.2. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая каждому работнику в течение календарного года, максимальным размером не ограничивается.

***Приложение № 6***

**Показатели эффективности деятельности**

**работников муниципального автономного учреждения культуры**

**«Сафоновский поселенческий центр культуры ».**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели эффективности для должности «Бухгалтер I-ой, II-ой, ведущей категории».** | | |
| ***Критерий № 1***  **Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства.** | Добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей. | 5 |
| Своевременное начисление, выплата заработной платы и иных выплат работникам | 10 |
| Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда. | 5 |
| Исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности учреждения | 10 |
| Результаты проверок или экспертизы деятельности учреждения (наличие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны организаций, выполняющих контрольные функции. | 10 |
| Соблюдение кассовой дисциплины, в том числе правильности заполнения и своевременной сдачи первичной документации. | 5 |
| Эффективность использования основных средств. | 10 |
| Системное и качественное проведение списания материальных ценностей | 5 |
| Качественный контроль расходов, исполнение обязательств, договоров | 10 |
| Отсутствие просроченной задолженности по налогам и сборам. | 5 |
| Количество работников в учреждении свыше 15 человек (за каждые 5 человек). | 5 |
| Размещение заказов на закупку товаров. | 5 |
| Освоение дополнительных ассигнований, выделенных из бюджетов других уровней. | 5 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **90** |
| ***Критерий № 2***  **Соблюдение профессиональной этики** | Отсутствие зафиксированных жалоб пользователей. | 10 |
| **Отсутствие замечаний со стороны руководства на качество выполнения доведенных заданий, контроль за соблюдением трудовой дисциплины.** | отсут.: 5;  **налич.: -15** |
| *Контрольное количество балов по критерию* | | 15 |
| ***Критерий № 2***  **Профессиональная компетентность** | **Образование:** |  |
| - высшее профессиональное | 5 |
| - среднее специальное профессиональное | 4 |
| Профессиональные достижения: награды, грамоты, дипломы, поощрения |  |
| \*федеральные | 5 |
| \*региональные | 3 |
| \*местные | 3 |
| Прохождение курсов повышения квалификации. | 5 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | ***10*** |
| ***Контрольное количество балов по всем критериям*** | | ***115*** |

**Показатели эффективности для должностей «Директор сельского Дома культуры(центра культуры)»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Наименование показателя | Базовое количество баллов |
| ***Критерий № 1***  **Нормативно-регламентирующая основа деятельности Дома культура (клуба)** | Положение о Доме культуры (клубе) | 1 |
| Должностная инструкция | 1 |
| Формы учета предоставляемых услуг: |  |
| - дневник учета работы учреждения | 2 |
| - планы работы на текущий месяц (при наличии плана на год) | 1 |
| - отчет за квартал | 2 |
| - сценарные папки, альбомы и т.д. в актуальном состоянии | 1 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **8** |
| ***Критерий № 2***  **Имидж Дома культуры (клуба) в местном сообществе** | Вывеска с указанием статуса Дома культуры (клуба) | 1 |
| Освещение перед входом в Дом культуры (клуб) | 1 |
| Вывеска с режимом работы (выполнение рекомендации: режим работы учреждений должен быть гибким и удобным для населения, предусматривающим работу в вечернее время, праздничные и выходные дни) | 1 |
| Внутренняя реклама: |  |
| - уголок клубной работы | 2 |
| - рекламная печатная продукция (афиши, рекламные листовки и буклеты) | 1 |
| Наличие собственной издательской продукции (тематические буклеты, серийные издания) | 2 |
| Публикации в СМИ (не менее 1 раза в квартал) | 1 |
| Предоставление актуальной информации о деятельности на сайт | 1 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **10** |
| ***Критерий № 3***  **Стратегия развития Дома культуры (клуба)** | Соответствие плановым показателям количества проведенных мероприятий | 1 |
| Соответствие плановым показателям числа посещений мероприятий | 1 |
| Обеспечение деятельности самодеятельных коллективов и клубных формирований. В зависимости от их количества. | 1 |
| Сохранение состава и привлечение новых участников самодеятельных коллективов и клубных формирований. | Сохран: 1  Увелич.: 2  Выбыв.: -1 |
| Участие в партнерских социально- ориентированных программах. *Определяется в зависимости от степени участия (соисполнитель, ответственный за отдельное направление, организатор мероприятий и т.д.* | 2 |
| Наличие авторских программ. *Определяется по факту разработки, затем по степени реализации* | 3 |
| Наличие творческой инициативы в проектной деятельности. Получение грантов (международных, всероссийских, региональных, муниципальных). Оценивается по факту разработанного и реализуемого проекта. Назначается на весь срок реализации проекта. | 10 |
| Реализация мероприятий по возрождению народного, декоративно –прикладного творчества. | 3 |
| Рост доходов по платным услугам. По факту прироста в сравнении с прошлым отчетным периодом. | 5 |
| Наличие актуального сайта учреждения. Обновление каждую неделю. | 5 |
| Размещение информации в СМИ (не менее 1 раза в квартал). | 1 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **35** |
| ***Критерий № 4***  **Организация и проведение культурно - досуговых мероприятий** | Организация культурно-массовых мероприятий (из расчета 1 мероприятие в месяц на одного работника), наличие сценария, рекламы, оформленного паспорта мероприятия и в зависимости от количества посетителей, качества мероприятия, отзывов о мероприятии. | 5 |
| Концертная выездная деятельность с программой не менее 1,5 часов. В зависимости от числа выездов. | 2 |
| Проведение тематических мероприятий на платной основе. В зависимости от количества платных мероприятий (обрядов, дней рождений, юбилеев, и др.) | 2 |
| Развитие платной деятельности, привлечение дополнительных средств. Показатель определяется по исполнению планового показателя. | 5 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **14** |
| ***Критерий № 5***  **Развитие самодеятельного творчества** | Документное обеспечение деятельности клубного формирования:  - наличие Положения о клубном формировании;  - журнал учета работы клубного формирования | 1  1 |
| Организация систематических занятий в формах и видах, характерных для данного клубного формирования (репетиции, занятия и т.п.). Определяется путем соответствия показателей плана и исполнения. | 1 |
| Подготовка исполнителей и их участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней)  - всероссийских, межрегиональных, областных | 3 |
| Проведение творческого отчета о результатах деятельности. | 10 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **13** |
| ***Критерий № 6***  **Индивидуальная исполнительская деятельность** | Динамика достижений и результативности участия в фестивалях и конкурсах при наличии соответствующих наград:  - всероссийских,  - региональных  - районных | 3  2  1 |
| Участие в концертной деятельности творческого коллектива. В зависимости от количества выступлений коллектива. | 1 |
| Участие в концертной программе в качестве исполнителя. В зависимости от числа исполненных номеров. | 0,5 |
| Участие в культурно - досуговых мероприятиях различного уровня (ведущий, солист, артист т.д.). В зависимости от числа участий в мероприятиях и исполнительского уровня. | 1 |
| Участие в концертной выездной деятельности. В зависимости от числа выездов | 1 |
| Участие в платных мероприятиях. В зависимости от количества платных мероприятий (обрядов, дней рождений, юбилеев, и др.) и степени участия в них. | 1 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **20** |
| ***Критерий № 7***  **Соблюдение профессиональной этики** | Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны населения, участников мероприятий. | 10 |
| Отсутствие замечаний со стороны руководства на качество выполнения доведенных заданий, контроль за соблюдением трудовой дисциплины. | отсут.: 5;  налич.: -15 |
| *Контрольное количество балов по критерию* | | 15 |
| ***Критерий № 8***  **Профессиональная компетентность** | Образование: |  |
| - высшее в сфере культуры и искусства | 5 |
| - среднее специальное в сфере культуры и искусства | 3 |
| - высшее гуманитарное | 3 |
| - учеба в средне-специальном и высшем учебном заведении по профилю деятельности | 1 |
| Профессиональные достижения: награды, грамоты, дипломы, поощрения |  |
| \*федеральные | 5 |
| \*региональные | 3 |
| \*местные | 3 |
| Участие во всех семинарах, проводимых районным методическим центром | 2 |
| Курсы повышения квалификации – 1 раз в 5 лет – (наличие свидетельства) | 3 |
| Наличие персонального актуального портфолио | 3 |
| Наличие актуальных положительных записей в Книге обращений граждан по вопросам качества оказания муниципальных услуг. | 2 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | ***20*** |
| ***Контрольное количество балов по всем критериям*** | | ***135*** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели эффективности для должности «художественный руководитель»** | | |
| ***Критерий № 1***  **Качественное исполнение должностных обязанностей** | Организация работы по развитию творческих связей с коллективами учреждений, предприятий, предпринимателями. Определяется по факту привлечения к участию в мероприятиях, в зависимости от числа охваченных трудовых коллективов. | 1 |
| Получение грантов из различных источников (международных, всероссийских, региональных) | 10 |
| Участие в проектной деятельности учреждения. Оценивается по факту разработанного и реализуемого проекта. Назначается на весь срок реализации проекта. | 5 |
| Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 7) | 3 |
| Разнообразие жанров (не менее 4) | 2 |
| Наличие коллективов со званием «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив» (1 и более) | 2 |
| Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней)  - всероссийских, межрегиональных  - областных | 2  1 |
| Удельный вес населения, участвующего в культурно-массовых мероприятиях и в работе клубных формирований. При выполнении показателя 11 мероприятий на 1000 жителей и 9 участников клубных формирований на 1000 жителей. | 3 |
| Внесение эффективных предложений и привлечение внебюджетных средств, развитие платных услуг. Определяется по наличию привлеченных средств. | 1 |
| Руководство клубным формированием (от 1 и более) | 3 |
| Размещение публикаций, видеосюжетов в СМИ (не менее 1 раза в квартал) | 1 |
| Предоставление актуальной информации о деятельности на сайт | 1 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **35** |
| ***Критерий № 2***  **Организация деятельности клубного формирования (творческого, самодеятельного коллектива).** | Документное обеспечение деятельности клубного формирования:  - наличие Положения о клубном формировании;  - журнал учета работы клубного формирования | 1  1 |
| Организация систематических занятий в формах и видах, характерных для данного клубного формирования (репетиции, занятия и т.п.). Определяется путем соответствия показателей плана и исполнения. | 1 |
| Проведение творческого отчета о результатах деятельности: | 10 |
| *- клубное формирование не реже 1 раза в год: концерт, выставка, показательное занятие, творческая лаборатория, мастер - класс и т.п.;* |  |
| *- хоровой (вокальный): концертная программа из 1 отделения при ежегодном обновлении не менее 3 частей текущего репертуара;* |  |
| *- инструментальный: концертная программа из 2-х отделений при ежегодном обновлении половины текущего репертуара;* |  |
| *- хореографический: концертная программа из 2-х отделений при ежегодном обновлении четверти текущего репертуара;* |  |
| *- театральный коллектив: 1 многоактный или 2 одноактных спектакля в год* |  |
| *- декоративно- прикладного искусства: 2 выставки в год.* |  |
| Участие клубного формирования в концертных (игровых, танцевальных и т.д.) программах культурно – досугового учреждения: | 2 |
| *- клубное формирование не менее 2 концертов в год;* |  |
| *- хоровой (вокальный): 6 номеров для участия в программах* |  |
| *- инструментальный: 8 номеров для участия в программах* |  |
| *- хореографический: 6 номеров для участия в программах* |  |
| *- театральный коллектив: 4 номера (миниатюры) для участия в концертах.* |  |
| Участие клубного формирования в муниципальных, региональных, общероссийских фестивалях, смотрах, конкурсах, выставках и т.п. | 5 |
| Выступления на других площадках (выездные): | 2 |
| *- клубное формирование не менее 2 раз в год;* |  |
| *- хоровой (вокальный): не менее 1 раза в квартал;* |  |
| *- инструментальный: не менее 1 раза в квартал;* |  |
| *- хореографический: не менее 1 раза в квартал;* |  |
| *- театральный коллектив: не менее 1 раза в квартал.* |  |
| Сохранение и увеличение контингента участников клубного формирования. | Сохран.: 1  Увелич.: 2  Выбыв.: - 1 |
| Руководство коллективами спутниками (не менее 1коллектива) | 1 |
| Проведение клубным формированием мероприятий на платной основе | 5 |
| Наличие авторских программ, методик деятельности клубного формирования | 5 |
| Организация мероприятий по созданию в коллективах творческой дружеской атмосферы | 1 |
| Накопление методических материалов, а также материалов, отражающих историю развития коллектива (отчеты, альбомы, эскизы, макеты, программы, афиши, рекламы, буклеты и т.д.) и творческой работы. Оценивается по наличию и содержанию в актуальном состоянии. | 5 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **40** |
| ***Критерий № 3***  **Индивидуальная исполнительская деятельность** | Динамика достижений и результативности участия в фестивалях и конкурсах при наличии соответствующих наград:  - всероссийских,  - региональных  - районных | 3  2  1 |
| Участие в концертной деятельности творческого коллектива. В зависимости от количества выступлений коллектива. | 1 |
| Участие в концертной программе в качестве исполнителя. В зависимости от числа исполненных номеров. | 0,5 |
| Участие в культурно - досуговых мероприятиях различного уровня (ведущий, солист, артист т.д.). В зависимости от числа участий в мероприятиях и исполнительского уровня. | 1 |
| Участие в концертной выездной деятельности. В зависимости от числа выездов | 1 |
| Участие в платных мероприятиях. В зависимости от количества платных мероприятий (обрядов, дней рождений, юбилеев, и др.) и степени участия в них. | 1 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **20** |
| ***Критерий № 4***  **Соблюдение профессиональной этики** | Отсутствие зафиксированных жалоб пользователей. | 10 |
| Отсутствие замечаний со стороны руководства на качество выполнения доведенных заданий, контроль за соблюдением трудовой дисциплины, бережное отношение к материальным ценностям, соблюдение правил безопасности. | отсутст.: 5;  налич.: -15 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | **15** |
| ***Критерий № 5***  **Профессиональная компетентность** | Образование: |  |
| - высшее в сфере культуры и искусства | 5 |
| - среднее специальное в сфере культуры и искусства | 3 |
| - высшее гуманитарное | 3 |
| - учеба в средне-специальном и высшем учебном заведении по профилю деятельности | 1 |
| Профессиональные достижения: награды, грамоты, дипломы, поощрения |  |
| \*федеральные | 5 |
| \*региональные | 3 |
| \*местные | 3 |
| Участие во всех семинарах, проводимых районным методическим центром | 2 |
| Курсы повышения квалификации – 1 раз в 5 лет – (наличие свидетельства) | 3 |
| Наличие персонального актуального портфолио | 3 |
| Наличие актуальных положительных записей в Книге обращений граждан по вопросам качества оказания муниципальных услуг. | 2 |
| ***Контрольное количество балов по критерию*** | | ***20*** |
| ***Контрольное количество балов по всем критериям*** | | ***130*** |