**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«Первомайское»

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 18.01.2023г. № 5 с. Первомайское

Об утверждении положения

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговый центр»

муниципального образования «Первомайское»

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь ст.35 Устава муниципального образования «Первомайское», Администрация

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговый центр» муниципального образования «Первомайское» в новой редакции (прилагается).

2. Постановление Администрации муниципального образования «Первомайское » от «01» сентября 2021 года № 15А «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Первомайское», считать утратившими силу.

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в печатном издании «Первомайский вестник» и вступает в силу с 18 января 2023 года.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на директора МКУ «КДЦ» муниципального образования «Первомайское» Е.Н. Тактаеву.

Глава Администрации МО «Первомайское» А.И.Кудак

Приложение №1

к постановлению Администрации

МО «Первомайское»

от 18.01.2023г. №\_5\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО:**  Глава администрации  МО «Первомайское» |  | **УТВЕРЖДЕНО:**  Директор МКУ «КДЦ» МО «Первомайское» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.И.Кудак  (подпись) (инициалы, фамилия) |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Тактаева  (подпись) (инициалы, фамилия) |

18.01.2023г. 18.01.2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТРА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРВОМАЙСКОЕ»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно-досугового центра» муниципального образования «Первомайское»,(далее- Положение), функции и полномочия учредителя которых осуществляет Администрация муниципального образования «Первомайское» , разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE2CCCE0E27EC534D2B78F681B9000793D09Fj3O9C) Трудового кодекса Российской Федерации, [Законом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD5634FB14C29640D7ED51B65B8782E03125C3D28E459472034840BB086880872BD17182772FDCBE84C4C9CD39D26B4487A71C23Dj1O8C) Иркутской области от 27 декабря 2016 года №131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее - Закон), [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD5634FB14C29640D7ED51B65B8792502165D3D28E459472034840BB09488507EBE17062673E89DB90Aj1O8C) 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», [постановлением](consultantplus://offline/ref=6F732DC1A56317C2181B40AA77E9E08C59435921B90910C24C228754BF6C0C38v2n0H) Администрации муниципального образования «Первомайское» 17 января 2011 года № 1А "О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Первомайское», отличных от Единой тарифной сетки", принято решением думы от 18.01.2023г. №5 «Об утверждении порядка об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговый центр» муниципального образования «Первомайское», и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговый центр» муниципального образования «Первомайское».

2. В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

локальные акты об оплате труда - локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения;

работники администрации - руководитель учреждения, бухгалтер 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 выборного органа Совета трудового коллектива.

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](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017DD7406EBC7F2C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0173BD1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) работ и профессий рабочих, единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CDE456DB0782C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0573B41C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения, Совета трудового коллектива и работодателя.

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CDE456DB0782C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0573B41C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017DD7406EBC7F2C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0173BD1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) 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 на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4. Минимальные [размеры](#P431) 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 работников администрации, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением должностей работников администрации, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

5. Трудовые договоры с работниками учреждений, за исключением руководителей учреждений, заключаются на основе [формы](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017ED6436ABD7A2C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0770BA1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) трудового договора с работником муниципального учреждения, предусмотренной приложением № 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р.

Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CDF4468B97F2C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0572BD1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329.

6. Виды компенсационных выплат работникам учреждений определены [статьей 6](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD5634FB14C29640D7ED51B65B8782E03125C3D28E459472034840BB086880872BD17182472FDCBE84C4C9CD39D26B4487A71C23Dj1O8C) 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.

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

7. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации, определены главой 3 настоящего Положения.

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

8. Стимулирующие выплаты работникам администрации определены главой 5 настоящего Положения.

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 бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам дюжработы в абсолютных размерах на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

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

12. Размер месячной заработной платы 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 при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

14. Устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала:

1) размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации), устанавливается в кратности 5 к 1.

Средняя заработная плата работников администрации и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017DDE4D6FBF7B2C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0572BD1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) 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». Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы работников администрации размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации муниципального образования «Первомайское», в порядке, установленном [постановлением](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD5634FB14C29640D7ED51B65B87D270E165A3D28E459472034840BB09488507EBE17062673E89DB90Aj1O8C) Администрации муниципального образования «Первомайское» от 10 марта 2017 года №56 Об утверждении « Порядке размещения информации сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителей муниципальных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования «Первомайское» и членов их семей в информационно- телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципального образования «Первомайское» и представления этих сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования» 2) соотношение средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, 1 к 0,7 - 0,5;

3) предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, - не более 40 процентов.

15. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных [пунктами](#P209) 33 и [3](#P246)5 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.

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

17. Индексация заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном законодательством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

18. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

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

4) надбавка за работу в сельской местности.

19. 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

доплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в Южных районах Иркутской области (северная надбавка) в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0C7BBA1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) Трудового кодекса Российской Федерации;

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

-доплата 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;

-доплата за работу в ночное время;

-оплата за сверхурочную работу;

-оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) надбавка за работу в сельской местности:

надбавка за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

20. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных [подпунктом 2 пункта 20](#P135) настоящего Положения.

21. Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном [статьей 147](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CE0071BA1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) Трудового кодекса Российской Федерации.

22. 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](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE1C7C75122F94215257BE89FB1161B91D2j9OCC), [317](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE1C3C75122F94215257BE89FB1161B91D2j9OCC) Трудового кодекса Российской Федерации.

23. 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](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE7CCCB0E27EC534D2B78F681B9000793D09Fj3O9C) 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](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE3C5C50E27EC534D2B78F681B9000793D09Fj3O9C) Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Доплата 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.

25. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных [статьей 96](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0273B91C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты определяется в соответствии с [абзацем третьим статьи 154](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE3C7C90E27EC534D2B78F681B9000793D09Fj3O9C) Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных [статьями 99](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE1C3CB0E27EC534D2B78F681B9000793D09Fj3O9C), [152](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE3C4CE0E27EC534D2B78F681B9000793D09Fj3O9C) Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных [статьями 113](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE1CCCB0E27EC534D2B78F681B9000793D09Fj3O9C), [153](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CD6466DBA732C504A0B3B7FBB09417574C40DE3C4C90E27EC534D2B78F681B9000793D09Fj3O9C) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

29. В соответствии с настоящей главой локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением работников администрации (далее по тексту - работники учреждений), если иное не установлено настоящим Положением.

Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

3) за качество выполняемых работ;

4) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

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

31. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат (приложение № 4):

1) надбавка работникам учреждений, должности которых согласно [приложению 2](#P1028) к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа, перечень должностей работников театров и филармонии, перечень должностей работников учреждения кинематографии, за репетиционную нагрузку - в размере не менее пяти процентов;

2) надбавка работникам учреждений, должности которых включены в [приложение 2](#P1028) к настоящему Положению, за выполнение больших объемов работ - в размере не менее 10 процентов.

Объем работ определяется с учетом показателей объема, установленных муниципальным заданием казенного учреждения;

3) надбавка за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные целевые программы, - в размере не менее 10 процентов;

4) надбавка за организацию проектов, не предусмотренных государственными заданиями: за работу по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного государственного задания учреждения, - в размере не менее 10 процентов;

5) надбавка 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, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств - в размере не менее 10 процентов;

6) надбавка за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Иркутской области, 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;

7) надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, - в размере не менее 10 процентов.

При установлении указанной в настоящем подпункте надбавки учитываются:

сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, 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;

работа с культурно-досуговыми учреждениями района, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных библиотек и культурно-досуговых учреждений, проведении мероприятий на конкурсной и неконкурсной основе (гастролей, фестивалей, семинаров, выставок, др.) в культурно-досуговых учреждениях района не менее трех раз в год;

работа по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанная с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства;

подготовка документов по проверкам контролирующих органов;

подготовка и предоставление сводной аналитической информации в сфере культуры: по поручениям и запросам органов государственной власти, по реализации национальных проектов и государственных программ, по выполнению дорожных карт;

работа с бухгалтерской (бюджетной) документацией согласно соглашениям о передаче функций ведения бухгалтерского (бюджетного) учета и составления отчетности, а также подготовка документации (расчетов) сверх предусмотренной указанными соглашениями, внесение в сформированную документацию дополнительной информации;

32. К стимулирующим выплатам за стаж непрерывной работы:

1) надбавка за непрерывный стаж работы – в следующих размерах:

а) при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;

б) при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

в) при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

г) свыше 15 лет – 0,30.

За стаж непрерывной работы, включаются периоды работы в учреждениях, не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

Изменение размеров выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера данной выплаты.

2) выплаты молодым специалистам – в размере не менее пяти 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.

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

1) выплаты (надбавки) 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.

Выплаты, предусмотренные [абзацами первым](#P236) – третьим 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 [абзацами третьим](#P231) и [четвертым](#P232) 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.

2) надбавка за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел, документами при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций - в размере не менее 10 процентов.

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

1) надбавки работникам учреждений за почетные звания:

«Народный артист СССР», «Народный артист РСФСР», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник СССР», «Народный художник РСФСР», «Народный художник Российской Федерации» и (или) звание «Народный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 35 процентов;

«Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный художник 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;

работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 10 процентов;

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации (за исключением званий, надбавка по которым предоставляется в соответствии с [подпунктом 1](#P247) настоящего пункта), награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 30 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 25 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о награждении;

при поощрении министерством - в размере не менее 20 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении;

работникам учреждений, имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области - в размере не менее 20 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о присуждении премии Губернатора Иркутской области;

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

работникам учреждений, имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 20 процентов;

работникам учреждений - личным лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов выставки, конкурса (фестиваля, смотра, иного мероприятия);

6) надбавка за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017DD7406EBC7F2C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0173BD1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) работ и профессий рабочих, единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017CDE456DB0782C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0573B41C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) 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 согласно [приложению № 2](#P1028) к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа, перечень должностей работников театров и филармонии, перечень должностей работников учреждения кинематографии, перечень должностей работников учреждения, зарегистрированного в качестве средства массовой информации:

ведущий (ведущий мастер сцены), главный научный сотрудник библиотеки (музея) - в размере 35 процентов;

высшей категории, старший научный сотрудник библиотеки (музея) - в размере 25 процентов;

первой категории, научный сотрудник библиотеки (музея) - в размере 15 процентов;

второй категории, младший научный сотрудник библиотеки (музея) - в размере 10 процентов;

работникам учреждений, должности (профессии) которых не включены в [приложение 2](#P1028) 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;

работникам учреждения, должности которых согласно [приложению № 2](#P1028) к настоящему Положению включены в перечень должностей работников государственного казенного учреждения Иркутской области «Единый центр обслуживания в сфере культуры»:

первой (I) категории - в размере 15 процентов;

второй (II) категории - в размере 10 процентов.

7) если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017DD7406EBC7F2C504A0B3B7FBB09417574C40DE5C5CC0173BD1C4C773FA392BA080791D8833AB442j6O5C) работ и профессий рабочих, единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E017DD7416CB9782C504A0B3B7FBB09417566C455E9C6CC1B73B5091A2679jFO7C) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

надбавка за важность выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов.

Важность выполняемой работы определяется для работников бюджетных учреждений как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями, для работников казенных учреждений как участие работника в выполнении работ, имеющих приоритет очередности;

надбавка за самостоятельность 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;

8). надбавка молодым специалистам - в размере не менее пяти процентов устанавливается работникам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые принятым на работу в соответствии с полученной квалификацией, стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

35. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

премия по итогам работы за месяц или квартал;

премия по итогам работы за год.

36. 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.

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

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год работникам бюджетных учреждений является участие работника учреждения в выполнении муниципального задания учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год работникам казенного учреждении является участие работника в выполнении учреждением обязательств по договорам (соглашениям) о предоставлении услуг.

Степень участия в выполнении учреждением обязательств по договорам (соглашениям) о предоставлении услуг определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

Глава 4. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

38. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением работников администрации, с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

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

39. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда или в заключаемом с работником трудовом договоре.

40. Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом учреждения.

41. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее - представление) направляется руководителю учреждения:

1).На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения с учетом установленных настоящей главой требований.

42. 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 структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя учреждения, фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в пункте 42 настоящего Положения на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

43. Представление составляется лицами, указанными в 4[1](#P339) настоящего Положения, по собственной инициативе в случаях:

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

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

3) заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником непосредственным руководителем структурного подразделения, в котором работник учреждения должен исполнять (исполняет) трудовые (должностные) обязанности, и направляется руководителю учреждения не позднее одного рабочего дня, предшествующего подписанию трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником;

4) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

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

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

Глава 5. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАБОТНИКАМ АДМИНИСТРАЦИИ

45. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений культуры утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

46. Должностной оклад бухгалтера учреждения определяется в заключенном с ним трудовом договоре в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

47. Должностной оклад бухгалтера учреждения устанавливается в заключаемом с ним трудовом договоре на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего государственного учреждения.

48. Должностные оклады бухгалтера устанавливается с учетом:

1) размера должностного оклада руководителя учреждения;

2) степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных не основных видов деятельности учреждения;

3) выполнения количественных и качественных показателей муниципального задания учреждения в предыдущем году;

4) стажа работы в учреждении.

49. Размеры должностных окладов работников администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат работникам администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с [главой 2](#P123) настоящего Положения.

50.  Выплаты стимулирующего характера бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников муниципального учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в абсолютных размерах, а также представлений, направленных руководителю учреждения или самостоятельно им составленных с учетом требований пунктами 41, 42 настоящего Положения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1  к положению  об оплате труда работников  муниципального казенного учреждения  «Культурно-досугового центра»  муниципального образования  «Первомайское» |

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ Муниципального казенного учреждения

«Культурно-досугового центра»

муниципального образования

«Первомайское»,

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Музыкальный руководитель | 7478 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Инструктор-методист | 8632 |
| Концертмейстер |
| Педагог дополнительного образования |
| Педагог-организатор |
| 3 квалификационный уровень | |
| Педагог-психолог | 7774 |
| Старший педагог дополнительного образования |
| 4 квалификационный уровень | |
| Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу) | 8632 |
| Старший методист |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Делопроизводитель | 6505 |
| Кассир |
| Секретарь |
| Иные должности, предусмотренные [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0177DA446EBD71715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н, по данной ПКГ |
| 2 квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" (для должностей специалистов (служащих), квалификационными характеристиками по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование "старший" не применяется) | 6781 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Администратор | 7097 |
| Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений |
| Техник |
| Художник |
| Лаборант |
| Специалист по работе с молодежью |
| Специалист по социальной работе с молодежью |
| Иные должности, предусмотренные [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0177DA446EBD71715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н, по данной ПКГ |
| 2 квалификационный уровень | |
| Заведующий хозяйством | 7255 |
| Иные должности, предусмотренные [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0177DA446EBD71715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н, по данной ПКГ |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» (для должностей специалистов (служащих), квалификационными характеристиками по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование «старший» не применяется) |
| 3 квалификационный уровень | |
| Начальник хозяйственного отдела | 7763 |
| Иные должности, предусмотренные [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0177DA446EBD71715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н, по данной ПКГ |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория |
| 4 квалификационный уровень | |
| Механик | 8089 |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |  |
| 5 квалификационный уровень | |
| Начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (смены), начальник цеха | 8466 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Бухгалтер | 8802 |
| Инженер |
| Инженер-программист (программист) |
| Специалист по кадрам |
| Специалист в сфере закупок |
| Экономист |
| Юрисконсульт |
| Иные должности, предусмотренные [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0177DA446EBD71715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н, по данной ПКГ |
| 2 квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 9289 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 10124 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 10970 |
| 5 квалификационный уровень | |
| Главный специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера | 11814 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Начальники отделов, предусмотренных [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0177DA446EBD71715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н, по данной ПКГ | 12157 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Главные: аналитик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, механик, энергетик, диспетчер (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации) | 12325 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 12664 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | |
| Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций | 6819 |
| Смотритель музейный |
| Контролер билетов |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
| Заведующий билетными кассами | 8250 |
| Заведующий костюмерной |
| Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки |
| Организатор экскурсий |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки |
| Культорганизатор |
| Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера |
| Помощник режиссера |
| Мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда |
| Аккомпаниатор |
| Иные должности, предусмотренные [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0178DF4068BE71715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
| Библиотекарь | 9481 |
| Концертмейстер по классу вокала (балета) |
| Главный библиотекарь |
| Главный библиограф |
| Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой |
| Библиограф |
| Художник-бутафор |
| Художник-гример |
| Художник-декоратор |
| Художник-конструктор |
| Художник-скульптор |
| Художник по свету |
| Художник-модельер театрального костюма |
| Художник-реставратор |
| Художник-постановщик |
| Художник-фотограф |
| Аккомпаниатор-концертмейстер |
| Администратор (старший администратор) |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |
| Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |
| Артист-вокалист (солист) |
| Артист балета |
| Артист хора |
| Артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля) |
| Артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива |
| Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива |
| Артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава |
| Хранитель фондов |
| Редактор (музыкальный редактор) |
| Специалист по фольклору |
| Специалист по жанрам творчества |
| Специалист по методике клубной работы |
| Методист по составлению кинопрограмм |
| Монтажер |
| Кинооператор |
| Звукооператор |
| Ассистент кинооператора |
| Ассистент кинорежиссера |
| Иные должности, предусмотренные [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0178DF4068BE71715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570, по данной ПКГ |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | |
| Главный балетмейстер | 10822 |
| Главный хормейстер |
| Главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик |
| Заведующий музыкальной частью |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки |
| Заведующий отделом (сектором) музея |
| Заведующий передвижной выставкой музея |
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) |
| Звукорежиссер |
| Главный хранитель фондов |
| Заведующий реставрационной мастерской |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской |
| Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов |
| Режиссер массовых представлений |
| Кинорежиссер |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6505 |
| Буфетчица |
| Контролер-кассир |
| Кладовщик |
| Кастелянша |
| Кассир билетный |
| Гардеробщик |
| Дворник |
| Демонстратор одежды |
| Подсобный рабочий |
| Швея по ремонту одежды |
| Оператор электрокотельной |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Рабочий по стирке и ремонту спецодежды |
| Слесарь-электрик |
| Слесарь-сантехник |
| Слесарь по ремонту оборудования |
| Сторож (вахтер) |
| Уборщик производственных помещений |
| Уборщик служебных помещений |
| Уборщик территорий |
| 2 квалификационный уровень | |
| Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 6962 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7831 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| Водитель автомобиля |
| Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин |
| Иные профессии, утвержденные [приказом](consultantplus://offline/ref=231B87F33B04453BD56351BC5A453E0178D7406FB971715A4252377DBC061E7073D50DE7C5D2057BA3151824j7OAC) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №248н, по данной ПКГ 1 квалификационного уровня |
| 2 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9030 |
| 3 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9690 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 10383 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №2  к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно-досугового центра» муниципального образования «Первомайское» |

ПЕРЕЧНИ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ

ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

БИБЛИОТЕК, УЧРЕЖДЕНИЙ КЛУБНОГО ТИПА

Библиотекарь

Режиссер массовых представлений

Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам

Культорганизатор

Руководитель музыкальной части дискотеки

Приложение 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

« Культурно - досуговый центр»

муниципального образования « Первомайское»

**Перечни показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителя муниципального казенного учреждения**

**« Культурно - досуговый центр» муниципального образования « Первомайское»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели результативности деятельности руководителя учреждения | Критерии оценки результативности деятельности руководителя учреждения (максимально возможное) | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя | Периодичность представления отчетности |
| 1. Основная деятельность учреждения | | | | |
| 1 | Выполнение показателей муниципального задания | Выполнение муниципального задания в полном объеме - 5 баллов | Отчет о выполнении муниципального задания | Ежеквартально |
| Выполнение муниципального задания в объеме от 85 до 99 процентов – 2 балла |
| 2 | Выполнение мероприятий «Плана мероприятий (дорожной карты), направленных на повышение эффективности сферы культуры в Нукутском районе»,  доведение средней заработной платы работников учреждений культуры до установленных соотношений средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» | Выполнение - 5 баллов.  Выявленные нарушения - 0 баллов | Отчет о выполнении  основной деятельности | Ежеквартально |
| 3 | Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг | Положительные результаты опроса (в том числе анкетирования) получателей муниципальных услуг – 5 баллов | Анализ результатов опроса | Ежеквартально |
| Отсутствие письменных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – 5 баллов | Отсутствие жалоб граждан на качество оказания услуг | Ежеквартально |
| 4 | Контроль за экономией энергоресурсов (не менее 3% за год) и анализ эффективности использования энергоресурсов (вода, тепло, энергоснабжение) | 5 баллов | Отчет | Ежеквартально |
| 5 | Контроль противопожарной безопасности, обеспечение санэпидблагополучия, организация деятельности по охране труда (отсутствие замечаний) | 5 баллов | Отчет | Ежеквартально |
| 6 | Обеспечение информационной открытости учреждения | Размещение информации о деятельности учреждения в интернет–источниках, в средствах массовой информации – 5 баллов | Информация с сайта и СМИ | Ежемесячно |
| Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru/) и на сайтах учреждений - 5 баллов | Информация с сайта | Ежеквартально |
| Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг – 5 баллов | Информация об обновлении стендов | Ежеквартально |
| 7 | Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных, региональных программ | Результативность участия, получение грантов – 5 баллов | Информация о получении гранта | Ежегодно |
| 8 | Выполнение поручений в полном объеме и в установленные сроки | 5 баллов | Отчет | Ежеквартально |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу – 55 баллов | | | | |
| 2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения | | | | |
| 9 | Своевременность планов и отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, других документов и сведений, качество их оформления | Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности - 5 баллов | Отчет о принятых  бюджетных обязательствах | Ежемесячно |
| Отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам – 5 баллов | Отсутствие санкций  со стороны проверяющих органов | Ежемесячно |
| 10 | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств – 5 баллов | Отсутствие санкций  со стороны проверяющих органов | Ежегодно |
| 11 | Эффективность ведения финансово-экономической деятельности | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, задолженности по налогам и сборам и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода – 5 баллов | Отчет о принятых  бюджетных обязательствах | Ежемесячно |
| Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности и эффективное их использование – 5 баллов | Отчет о принятых  бюджетных обязательствах | Ежемесячно |
| Поступление внебюджетных финансовых средств к фонду заработной платы – 5 баллов | Отчет о принятых  бюджетных обязательствах | Ежемесячно |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу – 30 баллов | | | | |
| 3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами | | | | |
| 12 | Оптимальная укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами, соответствие квалификации работников  учреждения занимаемым должностям | Доля специалистов с высшим и средним специальным образованием – 5 баллов | Годовой отчет учреждения | Ежегодно |
| 13 | Доля специалистов, повысивших уровень квалификации за отчетный период не менее 10% | Повышение квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде – 3 балла | Годовой отчет учреждения | Ежегодно |
| 14 | Наличие работников, получивших гранты и премии за инновационную деятельность, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства | 2 балла за работника | Годовой отчет учреждения | Ежегодно |
| 15 | Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудников и руководителя со стороны потребителей услуг | 5 балла | Отчет | Ежемесячно |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу – 15 баллов | | | | |
| **Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам для руководителя муниципального учреждения: 100 баллов,**   * 1 балл равен 1 проценту. | | | | |

Примерный перечень показателей,

являющихся основанием для снижения размеров или не начисления стимулирующих выплат (надбавок) руководителюучреждения культуры

|  |  |
| --- | --- |
| ***Наименование должностей*** | ***Перечень показателей, являющихся основанием для снижения размеров или не начисления стимулирующих выплат*** |
| Руководитель учреждения культуры | 1. Наличие предписаний о нарушении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, СанПина 2. Наличие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов 3. Исполнительская дисциплина. Несвоевременное предоставление материалов, документов, наличие замечаний по результатам проверок по качественному ведению документации 4. Наличие негативных обращений, обоснованных жалоб сотрудников учреждения и граждан |

Примечание:

Общими для всех общеотраслевых должностей руководителя основаниями для уменьшения размера или не начисления стимулирующих выплат являются наличие зафиксированных фактов некачественного и несвоевременного исполнения установленных должностных обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка и наличие обоснованных жалоб со стороны пользователей (персонала учреждения, обслуживаемого населения).

Начисление стимулирующей выплаты в уменьшенном размере или ее не начисление в связи с наличием оснований, приведенных в Примерном перечне, и других упущений в работе, производится по результатам работы за тот расчетный период, в котором работником было допущено то или иное нарушение.

Приложение 4

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

« Культурно - досуговый центр» МО « Первомайское»

**Перечни показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников**

**МКУ « КДЦ» МО «Первомайское»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование критерия | | Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % | Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы |
| **Художественный руководитель, руководитель коллектива** | | | | |
| 1 | | За выполнение важных и особо важных работ:  - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководителя | 0-20 | ежемесячный |
| 2 | | Высокий уровень проведения муниципальных, областных и иных мероприятий | 5-20 | ежемесячный |
| 3 | | Количество постоянно действующих клубных формирований (кружков, любительских объединений и т.д.) | 10 | ежеквартальный |
| 4 | | Стабильность состава участников клубных формирований (% обновления) | 10 | ежеквартальный |
| 5 | | Участие в мероприятиях муниципального, регионального, областного и российского уровня (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) | 10-30 | ежемесячный |
| 6 | | Превышение фактических показателей результативности деятельности КДУ по сравнению с запланированными (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников) | 0-20 | ежеквартальный |
| 7 | | Количество мероприятий в месяц (рост по сравнению с предыдущим периодом) | 0-10 | ежемесячный |
| 8 | | Количество выступлений самодеятельных творческих коллективов (рост по сравнению с предыдущим периодом) | 0-10 | ежемесячный |
| 9 | | Инициативное участие в проектной деятельности | 0-10 |  |
| 10 | | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение новых форм обслуживания населения | 5 | ежемесячный |
| 11 | | Участие в оказании платных услуг населению | 5-10 | ежемесячный |
| 12 | | Повышение квалификации | 10 | годовой |
|  | | |  | |
| **Руководитель коллектива, режиссер, концертмейстер, хормейстер, балетмейстер, музыкальный руководитель** | | | | |
| 1 | За выполнение важных и особо важных работ:  - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководителя | | 0-20 | ежемесячный |
| 2 | Инициативное участие в проектной деятельности | | 0-20 | ежеквартальный |
| 3 | Участие в мероприятиях муниципального, регионального, областного и российского уровня (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) | | 10-30 | ежемесячный |
| 4 | Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок | | 0-20 | ежеквартальный |
| 5 | Сохранение контингента участников творческого коллектива | | 10 | ежеквартальный |
| 6 | Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя | | 10 | ежемесячный |
| 7 | Распространение передового опыта (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на семинарах, конференциях), наличие собственных методических разработок, программ по сравнению с предыдущим годом | | 0-20 | годовой |
| 8 | Участие в оказании платных услуг населению | | 5-10 | ежемесячный |
| 9 | Повышение квалификации | | 10 | годовой |
| **Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива, клуба по интересам), руководитель кружка** | | | | |
| 1 | За выполнение важных и особо важных работ:  - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководителя | | 0-20 | ежемесячный |
| 2 | Инициативное участие в проектной деятельности | | 0-20 | ежеквартальный |
| 3 | Участие в мероприятиях муниципального, регионального, областного и российского уровня (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) | | 10-30 | ежемесячный |
| 4 | Стабильность состава участников клубных формирований (% обновления) | | 0-30 | ежеквартальный |
| 5 | Увеличение количества детских и подростковых коллективов-спутников | | 0-20 | ежеквартальный |
| 6 | Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование) подкрепленное отчетом | | 0-10 | ежеквартальный |
| 7 | Участие в оказании платных услуг населению | | 5-10 | ежемесячный |
| 8 | Повышение квалификации | | 10 | годовой |
| **Работники рабочих специальностей (сторож, уборщик помещений, гардеробщик, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)** | | | | |
| 1 | Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок | | 0-10 | ежемесячный |
| 2 | Проявление инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе. Способность выполнять требуемую работу с высоким качеством при минимальном руководстве | | 0-10 | ежемесячный |
| 3 | Образцовое содержание рабочих мест и материалов | | 0-10 | ежемесячный |
| 4 | За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей | | 0-20 | ежемесячный |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Библиотекарь** | | |  |
| 1 | Процент охвата населения библиотечным обслуживанием | 0-30 | ежемесячный |
| 2 | Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы | 0-30 | ежемесячный |
| 3 | Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями | 0-30 | ежемесячный |
| 4 | Использование в работе методов библиотечного маркетинга, рекламы | 0-10 | ежеквартальный |
| 5 | Использование не менее 2-3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов | 0-25 | ежемесячный |
| 6 | Разработка и применение инновационных технологий привлечения детей к чтению и пользованию библиотекой | 0-25 | ежемесячный |
| 7 | Повышение квалификации | 10 | годовой |

Примерный перечень показателей,

являющихся основанием для снижения размеров или неначисления стимулирующих выплат (надбавок) работникам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей руководителей, специалистов, технических исполнителей и профессий рабочих | Перечень показателей, являющихся основанием для снижения размеров или неначисления стимулирующих выплат |
| Работники, осуществляющие культурно-просветительную деятельность (творческие работники КДУ, библиотек и др.) | 1. Некачественная подготовка и проведение культурных мероприятий на различном уровне 2. Несвоевременное выполнение плана работы и предоставление отчетности 3. Снижение количества клубных формирований и участников в клубных формированиях 4. Недостижение установленных показателей результатов труда |
| Работники по техническому обслуживанию и текущему содержанию территорий, зданий и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик помещений, слесарь-электрик и др.) | 1. Наличие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности 2. Наличие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта зданий, оборудования 3. Наличие фактов нарушения норм охраны труда и правил техники безопасности, противопожарной безопасности 4. Наличие фактов нарушения санитарно-гигиенических норм состояния территорий, помещений и других фактов некачественного выполнения работ   5. Наличие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений |

Примечание:

Общими для всех работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, технических исполнителей и профессий рабочих основаниями для уменьшения размера или неначисления стимулирующих выплат являются наличие зафиксированных фактов некачественного и несвоевременного исполнения установленных должностных обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка и наличие обоснованных жалоб со стороны пользователей (персонала учреждения, обслуживаемого населения).

Начисление стимулирующей выплаты в уменьшенном размере или ее неначисление в связи с наличием оснований, приведенных в Примерном перечне, и других упущений в работе, производится по результатам работы за тот расчетный период, в котором работником было допущено то или иное нарушение.