**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Усть-Удинский район**

**Среднемуйское сельское поселение**

**Дума поселения**

**РЕШЕНИЕ**

05 июня 2013 года № 11/3-ДП

«О внесении изменений в Положение о системе

оплаты труда МКУК «КДЦ Среднемуйского

муниципального образования» отличной от

Единой тарифной сетки»

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г утвержденной; распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11), распоряжением Правительства Иркутской области от 12 апреля 2013г №140-РП «О мерах по поэтапному повышению заработной платы отдельным категориям работников на 2013г»; Примерным Положением об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств от 10 октября 2011г. №53-мпр-о(в ред.с изменениями от 22 апреля 2013г. № 47-мпр-о); распоряжением министра культуры и архивов Иркутской области В. В. Барышникова от 18.04.13г №71-мр-о; распоряжением администрации Усть-Удинского района от 29.04.2013г. №91 « О мерах по поэтапному повышению заработной платы отдельным категориям работников на 2013г» Дума Среднемуйского муниципального образования

**РЕШИЛА:**

1. Внести в Положение о системе оплаты труда МКУК «КДЦ Среднемуйского МО» отличной от Единой тарифной сетки изменения:

1.1. Подраздел2.3.1 Раздела 2 дополнить пунктом «д» следующего содержания:

«д) за выполнение особо важных и срочных работ».

1.2. В подразделе 2.3.5 Раздела 2 пункт «б» изложить в новой редакции «б) премии за работу, связанную с достижением показателей, предусмотренных разделом II Плана мероприятий («дорожной карты»), направленных на повышение эффективности сферы культуры в Среднемуйского муниципального образования, утвержденной распоряжением Главы Среднемуйского муниципального образования от 29.05.2013 г. № 33/1-РА **(**далее «дорожная карта»)».

* 1. Подраздел 2.3.6 Раздела 2 изложить в новой редакции: «2.3.6. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся следующие категории выплат;

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при высокой сложности обрабатываемых информационных запросов (если подготовка ответа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативно правовых актов) и (или) проведение работ по поиску и копированию архивных документов ;

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

в) за работу с архивными документами.»

1.4. Подраздел 2.3.9 Раздела 2 изложить в новой редакции «2.3.9.Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (с выше 3-х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждениях культуры, осуществляющих функции по управлению культурой, а также осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере культурной деятельности граждан и организаций при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в течении года .

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения и (или) юбилейным датам со дня поступления на работу в учреждение. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5. Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в учреждении количество лет, кратное 5 , включая период, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

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

Степень участия каждого работника в достижении целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты» определяется руководителем учреждения при подготовке представления о премировании (локального акта о премировании работников, находящихся в подчинении у руководителя учреждения) в порядке, установленном абзацами 3-4 пункта 2.3.11. настоящего Положения.

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

За достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 2 раздела II «дорожной карты»: увеличение количества посещений платных и бесплатных мероприятий учреждений культуры, проводимых в соответствии с государственным заданием, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года;

За достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 6 раздела II «дорожной карты» увеличение количества детей, принявших участие в мероприятиях учреждения, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.;».

* 1. В подразделе 3.10 Раздела 3 после слов «премирование руководителей» дополнить словом «учреждений».
  2. Параметр 4 в приложении 3/а изложить в новой редакции:

***Параметр 4.. «Реализация мероприятий «дорожной карты» учреждением***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***показатель*** | ***инструментарий*** | ***Индикаторы(баллы)*** | |
|  |  |  | ***До***  ***15%***  ***10б*** | свыше  ***15%***  ***20 б*** |
| ***4.1.*** | Направление доходов от платной и иной приносящей доход деятельности учреждения на выплату заработной платы работникам учреждения в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда | Отношение объема доходов от платной и иной приносящей доход деятельности учреждения на выплату заработной платы работникам учреждения в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда к общему объему средств,  направленных учреждением на оплату труда работников (в процентах).  Целевой показатель рассчитывается по формуле:Дзп=ФОТплатные \*100%  ФОТобщий  где :  Дзп-целевой показатель;  ФОТплатные-расходы на выплату заработной платы за счет доходов от платной и иной приносящей доход деятельности учреждения; ФОТобщий-объем средств,направленных на оплату труда работников учреждения за счет всех источников финансирования |  |  |
| ***4.2*** | ***показатель*** | ***инструментарий*** | *Не выполнение*  *0* | *Выполнено*  *10б за кждый показатель* |
|  | Достижение целевых показателей развития сферы культуры (индикаторов),установленных разделом II Плана мероприятий(«дорожной карты»),  направленных на повышение эффективности сферы культуры,предусмотренных распоряжением Главы поселения Среднемуйского МОот 29.05.2013 г.  № 33/1-РА | Динамика количества оказанных учреждением муниципальных услуг  (выполненных работ) в соответствии с муниципальным заданием учреждения, и услуг(работ)оказанных сверх муниципального задания,а также в рамках осуществления учреждением платной и иной приносящей доход деятельности,  направленных на достижение конкретного целевого показателя(индикатора),по сравнению с соответствующим периодом предыдущего календарного года. |  |  |

Общее количество показателей - 36

Максимальное количество баллов по всем показателям - 162 бала

Сумма квартальной стимулирующей выплаты руководителю учреждения рассчитывается следующим образом:

ЦФ / 228 = Цб, в результате чего получаем цену одного балла, где

ЦФ – централизованный квартальный стимулирующий фонд руководителя, установленный приказом заведующего отдела культуры, 162 – максимальное количество баллов, Цб – цена одного балла.

СВ = Цб\*Нб, где:

СВ- стимулирующая выплата, Цб – цена одного балла, Нб – количество набранных баллов.

Подсчет количества набранных балов по итогам работы за квартал осуществляется руководителем учреждения и с подтверждающими необходимыми документами предоставляется в комиссию по определению стимулирующих выплат при администрации Среднемуйского МО (Далее комиссия). Комиссия проверяет и заверяет представленный подсчет баллов и определяет размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения. Решение комиссии фиксируется в протоколе, который направляется заведующему отдела культуры для рассмотрения, принятия решения и издания приказа о назначении стимулирующей выплаты руководителю учреждения.

1. Опубликовать настоящее решение в информационном бюллетене «Среднемуйский вестник».

Глава администрации

Среднемуйского сельского поселения А. А. Лифа

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  «\_\_\_\_» 2013г  Глава Среднемуйского муниципального  образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Лифа | Утверждено  приказом директора Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Среднемуйского муниципального образования»  от\_\_\_\_\_\_\_2013г. №\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Бутакова |

**Положение**

**о системе оплаты труда работников МКУК «КДЦ Среднемуйского МО» Усть-Удинский района**

**отличной от Единой тарифной сетки**

**Средняя Муя**

**2013 год.**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ « КДЦ СРЕДНЕМУЙСКОГО МО » ОТЛИЧНОЙ ОТ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ.**

**Раздел I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУК «КДЦ Среднемуйского МО» разработано в соответствии:

- с постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп (с изменениями) «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

-статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

-Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г утвержденной

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11),

- распоряжением Правительства Иркутской области от 12 апреля 2013г №140-РП «О мерах по поэтапному повышению заработной платы отдельным категориям работников на 2013г»,

-статьёй 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

- Приказом Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010года №8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению системы оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;

- Примерным Положением об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств от 10 октября 2011г. №53-мпр-о(в ред.с изменениями от22 апреля 2013г. № 47-мпр-о)

- распоряжением министра культуры и архивов Иркутской области В. В. Барышникова от 18.04.13г №71-мр-о;

- распоряжением администрации Усть-Удинского района от 29.04.2013г. №91 « О мерах по поэтапному повышению заработной платы отдельным категориям работников на 2013г»

- Постановлением мэра МО «Усть-Удинский район» от28.07.2010 №291 «О порядке введения и установления оплаты труда работников муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть-Удинский район» отличных от Единой тарифной сетки»;

- Постановлением мэра муниципального образования «Усть-Удинский район» от 20.08.2010года №333 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой Тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях районного муниципального образования «Усть-Удинский район»».

На основании настоящего Положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения (далее – локальные акты об оплате труда) и согласовывают их с учредителем.

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

1.3. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – повышающий коэффициент).

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

а) [от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=71507;fld=134;dst=100006)»;

в) [от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=76147;fld=134;dst=1000000036)»;

г) [от 29.05.2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=84164;fld=134;dst=100005)»;

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

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

Повышающие коэффициенты не устанавливаются: руководителям учреждений, заместителям руководителей, заместителям руководителей структурных подразделений учреждений.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

1.6. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются перечнем компенсационных выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

1.7. Минимальные размеры по видам стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

1.8. Не допускается невключение в локальные правовые акты об оплате труда, утверждающие перечни стимулирующих и (или) компенсационных выплат, выплат, отнесенных к стимулирующим (компенсационным) выплатам настоящим Положением, при наличии условий для их выплаты работникам.

1.9. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

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

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

1.11. Фонд оплаты труда работников КДЦ формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств за счет бюджетных и внебюджетных средств.

Бюджетные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, превышающих плановые показатели, с учетом требований настоящего Положения.

1.12. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения выборного органа (комиссии по определению размеров стимулирующих выплат) на основе минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и симулирующего характера, и закрепляется локальным актом об оплате труда.

**Раздел II.**

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КДЦ**

**подраздел 1**

**Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Размеры должностных окладов (далее - окладов) работников устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ.

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

2.1.3. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Св) \* Кр, где

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты,

Св – стимулирующие выплаты,

Кр – выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями.

2.1.4. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

2.1.5. Работникам могут устанавливается персональные повышающие коэффициенты к минимальному окладу (пп 4.3.- 4.8.).

2.1.6. Работникам учреждений, расположенных в сельской местности , минимальные оклады устанавливаются в повышенном размере на 25% по сравнению с минимальными окладами, установленными в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.1.7. Повышающий коэффициент устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач и устанавливается в размерах от минимального оклада и не может превышать 0,35.

Сложность выполняемой работы определяется как количество трудовых обязанностей работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

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

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

В случае если у работников заработная плата согласно настоящему Положению рассчитывается в сторону уменьшения, то им, приказом руководителя, устанавливается доплата до уровня заработной платы, получаемой ими по ЕТС, используя ПК –повышающий коэффициент. Данный коэффициент устанавливается по согласованию с отделом культуры. Если объем должностных обязанностей меняется, размер вышеуказанного коэффициента изменяется.

**Подраздел 2.**

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

2.2.1. В учреждениях применяются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

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

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

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (в Южных районах Иркутской области), установленных законодательством;

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

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

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

Выплаты работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности

устанавливаются в соответствии с пунктом 2.1.6. настоящего Положения.

2.2.4. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания,за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

2.2.6. Ежемесячная выплата за работу в сельской местности в размере 25% от минимального оклада.

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

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время – дополнительно 35 процентов к минимальному окладу, исчисленному за каждый час работы.

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

2.2.9. Ежемесячная выплата молодым специалистам из числа творческих работников, впервые преступившим к работе по специальности в учреждении культуры, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

Первый год – 20% от минимального оклада (занимаемой должности);

Второй год – 10%;

Третий год – 5 %

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами является: - наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования ;

- работа в учреждении культуры по специальности.

**Подраздел 3.**

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

2.3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за непрерывный стаж работы в учреждении;

в) за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) за выполнение особо важных и срочных работ.

Настоящий подраздел применяется к оплате труда руководителей учреждений в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

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

а) надбавка работникам КДЦ - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), праздников, конкурсов, и иных мероприятий;

б) надбавка работникам учреждения за участие в районных, областных мероприятиях;

в) надбавка за оказание консультативной, методической помощи в подготовке и проведении культурно – досуговых мероприятий;

Размер надбавок указанных в подпунктах «а» – «в» настоящего пункта до 25 процентов минимального оклада.

2.3.3. К выплатам за непрерывный стаж работы в учреждении относятся:

а) надбавка за стаж работы от 2 – 5 лет – 10%;

б) за стаж работы от 5 – 10 лет – 15%;

в) за стаж работы от 10 и выше – 25%;

2.3.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки работникам:

а) награжденными грамотами за участие в районных мероприятиях;

б) за создание и реализацию проектов и программ на районном и областном уровнях;

2.3.5. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

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

за срочное и внеплановое выполнение мероприятий различного типа, предусмотренных Уставом учреждения;

б) премии за работу, связанную с достижением показателей, предусмотренных разделом II Плана мероприятий («дорожной карты»), направленных на повышение эффективности сферы культуры в Среднемуйского муниципального образования, утвержденной распоряжением Главы среднемуйского муниципального образования от 29.05.2013 г. № 33/1-РА **(**далее «дорожная карта»).

2.3.6. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся следующие категории выплат;

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при высокой сложности обрабатываемых информационных запросов (если подготовка ответа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативно правовых актов) и (или) проведение работ по поиску и копированию архивных документов ;

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

в) за работу с архивными документами.

2.3.7. Порядок и условия премирования работников за работу в календарном периоде устанавливаются локальными актами об оплате труда соответствующих учреждений и утверждается собранием трудового коллектива.

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

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие в выполнении муниципального задания Учредителя.

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

2.3.9.Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (с выше 3-х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в учреждениях культуры, осуществляющих функции по управлению культурой, а также осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере культурной деятельности граждан и организаций при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в течении года .

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения и (или) юбилейным датам со дня поступления на работу в учреждение. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5. Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в учреждении количество лет, кратное 5 , включая период, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

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

Степень участия каждого работника в достижении целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты» определяется руководителем учреждения при подготовке представления о премировании (локального акта о премировании работников, находящихся в подчинении у руководителя учреждения) в порядке, установленном абзацами 3-4 пункта 2.3.11. настоящего Положения.

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

За достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 2 раздела II «дорожной карты»: увеличение количества посещений платных и бесплатных мероприятий учреждений культуры, проводимых в соответствии с государственным заданием, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года;

За достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 6 раздела II «дорожной карты» увеличение количества детей, принявших участие в мероприятиях учреждения, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.;

2.3.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении;

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее – комиссия по определению размеров стимулирующих выплат).

2.3.11.Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (далее перечни), используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться ежеквартально.

Перечни являются приложениями к локальным актам об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

2.3.12. Представление в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется руководителем учреждения.

Представление составляется руководителем на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат. При поступлении на работу в учреждение представление составляется руководителем учреждения, в которое трудоустраивается работник, в соответствии с настоящим Положением и перечнем, и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником.

2.3.13. Комиссия по определению размеров стимулирующих выплат проводит мониторинг достижения (для лиц, поступающих на работу в учреждение - определения) показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, установленных перечнем, и рассматривает представления в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в квартал (в отношении лиц поступающих на работу в учреждение – по мере необходимости). Рекомендации комиссии по определению размеров стимулирующих выплат направляются руководителю учреждения в течение трех дней с момента их принятия и утверждаются протоколом.

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

2.3.15. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований районного бюджета.

Не использованная часть централизованного стимулирующего фонда работников используется для стимулирования руководителя данного учреждения.

**Перечень оснований для невыплаты или уменьшения стимулирующих выплат.**

2.3.15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания за нарушения работникам трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, санитарноэпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья и других норм действующего законодательства. Стимулирующие выплаты не выплачиваются за период действия дисциплинарного взыскания. В соответствии со статьей 194 ТК РФ руководитель учреждения до истечения года со дня применения взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

2.3.16. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, поручений администрации, снижения качественных показателей работы;

б) обоснованная жалоба со стороны пользователей предоставляемых услуг;

в) изменения содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденного решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения ( нарушение профессиональной и служебной этики), халатное отношение к материальной технической базе, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

2.3.17. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, руководитель учреждения в праве приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленные законодательством сроки.

**Раздел III.**

**УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

3.1. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами функции руководства учреждениями.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый отделом культуры, не может составлять более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала и устанавливается приказом по отделу культуры с обоснованием принятого решения.

3.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений утвержден приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области».

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений, установлен в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.4. Работникам, вновь назначаемым на должности руководителей муниципальных учреждений должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

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

3.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.6. Размер и виды выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются комиссией по определению стимулирующих выплат в соответствии с настоящим положением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

**3.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени – раз в квартал.**

3.8. Для назначения и определения размера стимулирующих выплат руководителю вводятся показатели (критерии) и шкала показателей (критериев) (Приложение № 3). Каждому показателю (критерию) присваивается определённое максимальное количество баллов. Определение размера стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения пересматриваются раз в квартал (по результатам работы за истекший квартал).

**3.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений утверждаются приказом Учредителя.**

3.10. Единовременное премирование руководителей учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности в пределах фонда оплаты труда по следующим основным показателям:

* выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
* проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении должностных обязанностей;
* выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

Единовременное премирование руководителей осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа Учредителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.11. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания за нарушения руководителем трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, санитарно - эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, и других норм действующего законодательства.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются на период действия дисциплинарного взыскания. В соответствии со ст. 194 Трудового кодекса РФ Учредитель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с руководителя по собственной инициативе, просьбе самого руководителя.

3.12. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть уменьшены также:

а) за некачественное исполнение своих должностных обязанностей, поручений главы поселения, заведующего отделом культуры, снижение качественных показателей работы;

б) за обоснованные жалобы со стороны зрителей, посетителей учреждения;

в) за изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденного решением Учредителя;

г) за нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;

д) за невыполнения плана по платной деятельности и по основной деятельности учреждения.

3.13. Отказ от начисления ( полного или частичного) стимулирующих выплат производится за тот период, в котором допущено нарушение в работе, и оформляется приказом главы администрации с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

3.14. Размер средств стимулирующего фонда руководителя определяется ежегодно в пределах выделенного фонда.

3.15. В период отсутствия руководителя учреждения по причине болезни, отпуска стимулирующие выплаты не назначаются.

3.16. Не использованная часть централизованного стимулирующего фонда руководителя используется для стимулирования работников данного учреждения.

3.17. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, Учредитель вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего Положения.

**РАЗДЕЛ IV**

**ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Работникам КДЦ может выплачиваться один раз в год материальная помощь, которая выплачивается при наступлении одного из следующих случаев:

а) наступление длительной психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность) (смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы);

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

4.2. Рекомендуемый размер материальной помощи составляет не более двух должностных окладов.

Порядок определения размеров и предоставления материальной помощи работникам устанавливаются локальными актами об оплате труда.

4.3. Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников (далее – персональный повышающий коэффициент):

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

б) руководителю творческого коллектива, который является лауреатом областных или более значимых конкурсов в области культуры и искусства;

в) творческим работникам учреждений - лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных конкурсов в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

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

и) за научную и методическую работу в сфере музейного и библиотечного дела.

4.4. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

4.5. Предельный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать двух размеров персонального ПК.

4.6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к минимальному окладу, если настоящим Положением не установлено иное.

4.7. Персональный повышающий коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а»- «в» пункта 4.3. настоящего Положения устанавливается на календарный период.

4.8. Работникам, которым установлен персональный повышающий коэффициент должностной оклад рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК+ МО\*ППК, где

ДО – должностной оклад;

МО – минимальный оклад;

ПК – повышающий коэффициент;

ППК – персональный повышающий коэффициент.

Директор МКУК «КДЦ Среднемуйского МО» Н. П. Бутакова.

Приложение 1

Минимальные размеры окладов (ставок) работников муниципальных учреждений культуры

МКУК «КДЦ Среднемуйского МО» по профессиональным квалификационным группам

**1.**  **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Художник | **3853** |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Заведующий хозяйством | **3767,50** |
|  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **2. Профессиональная квалификационная группа** | |
| **"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"** | |
| Руководитель кружка, любительского объединения , клуба по интересам | **4480** |
| Культорганизатор |
| Аккомпаниатор |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки,  Руководитель музыкальной части дискотеки |
| 1. **Профессиональная квалификационная группа** | |
| **"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"** | |
|  | **5147** |
| Библиотекарь |
|  |  |
|
| **4. Профессиональная квалификационная группа** | |
| **"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии**" | |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки, дома культуры | **5877** |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам  Режиссер(дирижер, балетмейстер, хормейстер) |
|  | |

### 7. Профессиональные  квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 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  Дворник  Подсобный рабочий  Оператор электрокотельной  Сторож (вахтер)  Уборщик служебных помещений  Слесарь-электрик  Кочегар | **2981 – 1 квалификац-ый разряд,**  **3080 – 2 квалификац-ый разряд,**  **3377 – 3 квалификац-ый разряд**  **4966,50** |

Приложение 2

Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя

Библиотекарь

Культорганизатор

Аккомпаниатор

Руководитель клубного формирования

Приложение 3/а

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителя МКУК «КДЦ Среднемуйского МО», являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

***Параметр 1. Качество условий деятельности***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Организационный аспект*** | | | | | | |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии** | **Инструментарий** | **Индикаторы (баллы)** | | |
| 0 | 1 | 2 |
| 1 | **Соблюдение нормативных требований** | Своевременная разработка, утверждение, согласование нормативных, локальных , правовых актов | Мониторинг Учредитель | Нет | Работа ведётся | Есть |
| Наличие документов регламентирующих деятельность учреждения и соответствие их действующему законодательству (Устав, свидетельство о внесении в государственный реестр юридических лиц, о постановке на учет в налогов органе, о праве собственности, о праве владения и пользования земельным участком и помещениями, об имущественных отношениях, договор с учредителем | Мониторинг Учредитель | Отсутствие двух и более и не соответствие законодательству двух и более | Отсутствие одного НПА, либо несоответствие действующему законодательству одного из них | Полное наличие документов и соответствие их действующему законодательству |
| Соблюдение требований принятия и утверждение Устава, соответствие структуры и содержания Устава действующему законодательству, отражение особенностей учреждения в Уставе, своевременность внесения изменений и дополнений в Устав | Мониторинг Учредитель | Полное не соблюдение указанного критерия | Не в полном объеме соблюдены требования | Требования полностью соблюдены |
| 2 | **Обеспечение безопасности и санитарно-гигиенического благополучия** | Соответствие температурного режима нормам СанПиН в помещении | Предписание | Нет | Наличие предписания и работа по предписанию ведется | Положительно |
| Соответствие санитарного и питьевого режима нормам СанПин | Предписание | Нет | Наличие предписания и работа по предписанию ведется | Положительно |
| Соответствие туалетов нормам СанПиН | Предписание | Нет | Наличие предписания и работа по предписанию ведется | Положительно |
| Соответствие аварийных выходов, необходимого количества средств пожаротушения, подъездных путей к зданию требованиям пожарной безопасности | Заключение Госпожнадзора | Менее 50% | 50 -90% требований | Более 90% |
| Соответствие электропроводки здания современным требованиям безопасности | Протокол замера сопротивления изоляции электропроводки | Нет | - | Есть |
| Прохождение обучения и проверки знаний требований охраны труда руководителя | Удостоверения об охране труда | нет | Проходит обучение | Есть |
| Соответствие расписания занятий творческих коллективов и любительских объединений нормам СанПиН | Заключение Роспотребнадзора | Нет | - | Да |
| 3. | **Эффективность** | Оснащенность компьютерами для методического сопровождения процесса, доступность для основного персонала | Инвентарная ведомость | Нет | Работа ведется- | есть |
| Доля административно-хозяйственного персонала от общей численности персонала учреждения | Штатное расписание | Более 50 % | 30-50 % | Не более 30% |
| Наличие действующего сайта (страницы) в сети Интернет | Адрес сайта | Нет | Есть | Обновляющийся |
| Публичный годовой отчет о деятельности учреждения в СМИ или в сети Интернет | Отчетный материал | Нет | Открытое мероприятие | СМИ и Интернет |
| 4 | **Материально-технический ресурс** | подключение к сети Интернет | Договор с организацией предоставившей услугу | Нет | Работа ведется | Есть |
| Оснащение учреждения театральными костюмами, обеспечение репетиций музыкальным сопровождением | Информация культорганизатора | Нет | 0%-50% от заявки культорганизато-ра | 51%-100% от заявки культорганизатора |
| Оснащение аудио-видео техникой и светомузыкальной аппаратурой | Инвентарная ведомость | нет | Работа ведется | есть |
| Наличие методической библиотеки | Отчет | нет | - | есть |
| Наличие и использование аудио-видео техники в танцевальной группе, соответствие танцевального зала требованиям | Инвентарная ведомость | нет | Только аудио соответствие танцевального зала требованиям | аудио-видео соответствие танцевального зала требованиям |
| 5 | **Кадровый ресурс** | % обеспеченности учреждения кадрами по основной деятельности с профессиональным образованием (средне специальным или высшим) | Расстановка кадров, учебный план | Менее 50% | До 900% | 100% |
| Наличие молодых специалистов (до 3 лет имеющих средне специальное или высшее профессиональное образование) | Расстановка кадров | Нет | - | Есть |
| Доля специалистов пенсионного возраста | Расстановка кадров | Более 80% | 40-80% | Менее 40 % |
| % работников, имеющих высшее образование | Расстановка кадров | Менее 25% | 25-50% | Более 50% |
| Организация методической помощи учреждениям и отдельным гражанам | Заявление потребителя | нет | 1 в месяц | 2 и более в месяц |

***Параметр 2. Качество содержания и результатов деятельности учреждения***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии** | **Инструментарий** | **Индикаторы** | | |
| 0 | 1 | 2 |
| 1. | **Качество управления** | Создание и внедрение системы мониторинга результативности деятельности каждого работника | Заключение комиссии | нет | На уровне учреждения | На уровне поселения |
| Наличие расписаний работы клубных объединений в доступном для посетителей месте |  | Нет | - | Есть |
| Участие в массовых мероприятиях | Дипломы, грамоты, приказы и распоряжения Учредителя | Нет | На уровне поселения | На районном уровне |
| Количество призовых мест конкурсных мероприятий  (областного регионального уровня) | дипломы, грамоты | нет | 1 призовое место | 2 и более |
| Количество работников, принимающих участие в профессиональных конкурсах на различных уровнях | грамоты, дипломы | нет | 1 участник | 2 и более |
| Количество призовых мест в профессиональных конкурсах на различных уровнях | грамоты, дипломы | нет | 1 | 2 и более |
| Доля творческих работников от общего их количества, имеющих публикации по результатам деятельности в СМИ или сети Интернет | Мониторинг Учредителя, тексты публикаций | Менее 10% | 10-20% | Более 20% |

***Параметр 3. Качество организации работы учреждения***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Критерии** | **Инструментарий** | **Индикаторы** | | |
| 0 | 10 | 20 |
| 1 | Организация работы учреждения без аварийных ситуаций, своевременное предотвращение аварийных ситуаций | Возникновение аварийной ситуации, имеются акты, предписания, штрафы | Мониторинг Учредителя(ежемесячно) | Имелись | Имелись, но своевременно устранены | Отсутствовали |
| 2 | Участие учреждения в значимых мероприятиях районного уровня (День района, методические семинары, профессиональные конкурсы и др.) | Участие в мероприятии | Распоряжение Учредителя, заявка на участие | Менее 2 мероприятий в квартал | 2 мероприятия в квартал | Более 2 мероприятий в квартал |
| 3 | Своевременное предоставление документации в бухгалтерию (табели, договоры, отчеты и др.) | Документы правильно оформлены и своевременно предоставлены | Мониторинг Учредителя | Несвоевременно предоставлены или отправлены на доработку | - | Своевременно предоставлены и не имеют замечаний |
| 4 | Качественная работа учреждения | Отсутствие по вине администрации учреждения задолженности по финансовым обязательствам, целевое и целесообразное использование средств, своевременные финансовые операции, превышение плана по платной деятельности | Мониторинг Учредителя | Имеется задолженность, имеются замечания по использованию бюджетных средств | - | Нет задолженности, нет замечаний |
| 5 | Мероприятие, организованное и проведенное учреждением | Наполняемость, наличие положительных отзывов зрителей | Мониторинг Учредитель | Менее 50 зрителей | Менее 100 зрителей | Более 100 зрителей |

***Параметр 4.. «Реализация мероприятий «дорожной карты» учреждением***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№*** | ***показатель*** | ***инструментарий*** | ***Индикаторы(баллы)*** | |
|  |  |  | ***До***  ***15%***  ***10б*** | свыше  ***15%***  ***20 б*** |
| ***4.1.*** | Направление доходов от платной и иной приносящей доход деятельности учреждения на выплату заработной платы работникам учреждения в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда | Отношение объема доходов от платной и иной приносящей доход деятельности учреждения на выплату заработной платы работникам учреждения в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда к общему объему средств,  направленных учреждением на оплату труда работников (в процентах).  Целевой показатель рассчитывается по формуле:Дзп=ФОТплатные \*100%  ФОТобщий  где :  Дзп-целевой показатель;  ФОТплатные-расходы на выплату заработной платы за счет доходов от платной и иной приносящей доход деятельности учреждения; ФОТобщий-объем средств,направленных на оплату труда работников учреждения за счет всех источников финансирования |  |  |
| ***4.2*** | ***показатель*** | ***инструментарий*** | *Не выполнение*  *0* | *Выполнено*  *10б за кждый показатель* |
|  | Достижение целевых показателей развития сферы культуры (индикаторов),установленных разделом II Плана мероприятий(«дорожной карты»),  направленных на повышение эффективности сферы культуры,предусмотренных распоряжением Главы поселения Среднемуйского МОот 29.05.2013 г.  № 33/1-РА | Динамика количества оказанных учреждением муниципальных услуг  (выполненных работ) в соответствии с муниципальным заданием учреждения, и услуг(работ)оказанных сверх муниципального задания,а также в рамках осуществления учреждением платной и иной приносящей доход деятельности,  направленных на достижение конкретного целевого показателя(индикатора),по сравнению с соответствующим периодом предыдущего календарного года. |  |  |

Общее количество показателей - 36

Максимальное количество баллов по всем показателям - 162 бала

Сумма квартальной стимулирующей выплаты руководителю учреждения рассчитывается следующим образом:

ЦФ / 228 = Цб, в результате чего получаем цену одного балла, где

ЦФ – централизованный квартальный стимулирующий фонд руководителя, установленный приказом заведующего отдела культуры, 162 – максимальное количество баллов, Цб – цена одного балла.

СВ = Цб\*Нб, где:

СВ- стимулирующая выплата, Цб – цена одного балла, Нб – количество набранных баллов.

Подсчет количества набранных балов по итогам работы за квартал осуществляется руководителем учреждения и с подтверждающими необходимыми документами предоставляется в комиссию по определению стимулирующих выплат при администрации Среднемуйского МО (Далее комиссия). Комиссия проверяет и заверяет представленный подсчет баллов и определяет размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения. Решение комиссии фиксируется в протоколе, который направляется заведующему отдела культуры для рассмотрения, принятия решения и издания приказа о назначении стимулирующей выплаты руководителю учреждения.

Например, централизованный стимулирующий фонд руководителя на квартал, составляет 10000 руб. Соответственно 10000 руб. делим на 162 и получаем денежный вес или цену одного балла: 10000 / 162 = 61,728 руб. Далее цену одного балла умножаем на количество набранных баллов (набрано к примеру 140 баллов). В итоге 61,728х140 = 8641, 92 руб. – стимулирующая выплата руководителю за квартал, при условии, что руководитель отработал в квартале все рабочие дни.

Например, во 2 квартале руководитель отсутствовал на работе по причине болезни 4 дня, соответственно 8641, 92 руб - стимулирующая выплата руководителю за квартал, при условии, что руководитель отработал в квартале все рабочие дни, делим на 62 - рабочие дни в квартале и умножаем на фактически отработанные руководителем учреждения дни, в данном случае 58.

В итоге: 8641, 92 / 62 х 58 = 8084, 37 руб - стимулирующая выплата руководителю за квартал, при условии, что руководитель отсутствовал за квартал на работе 4 рабочих дня.

Директор МКУК «КДЦ Среднемуйского МО» Н, П, Бутакова.