

**АДМИНИСТРАЦИЯ КАМЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**МАНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **21.12.2016** | **с. Нижняя Есауловка** | **№204** |

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тертежский сельский дом культуры»

В соответствии с частью 6 статьи 43 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131–ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Каменского сельского Совета депутатов Манского района Красноярского края № 21 от 30.09.2013 г «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета», на основании статьи 19 Устава Каменского сельсовета администрация Каменского сельсовета ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тертежский сельский дом культуры»

согласно приложению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и вступает в силу с 01.01.2017 года.

Глава администрации

Каменского сельсовета В.П.Данилов

Приложение к постановлению

администрации Каменского сельсовета №204 от 21.12.2016

Положение об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения культуры «Тертежский сельский дом культуры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тертежский сельский дом культуры» (далее – Учреждение), в отношении которого администрации Каменского сельсовета осуществляет функции Учредителя (далее - Положение), разработано на основании решения Каменского сельского Совета депутатов № 21 от 30.09.2013 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, в отношении которых администрация Каменского сельсовета является Учредителем (далее - Учреждения), по видам экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.8. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

1.9. Работникам учреждения, в случаях, установленных разделом 6 настоящего Положения осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. [Размеры](consultantplus://offline/ref=D0512BB48DC213DBC1E31D9F1992AE9AC5DD81DDBF9F4DAEBE3EB6B3E993C3F2058C6440EBB10331C5C286ZFX2L) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007 [№ 570](consultantplus://offline/ref=D0512BB48DC213DBC1E303920FFEF195C1D7DAD0BE9D1BF1E838E1ECZBX9L) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=D0512BB48DC213DBC1E303920FFEF195CED2DED6BD9D1BF1E838E1ECZBX9L) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=D0512BB48DC213DBC1E303920FFEF195C1DFDAD7B99D1BF1E838E1ECZBX9L) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

3. Виды выплат компенсационного характера,

размеры и условия их осуществления

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100987) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=707) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации

4. Условия оплаты труда руководителя (директора) учреждения,

главного бухгалтера

4.1. Размер должностного оклада руководителя (директора – далее по тексту руководителя) учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения, в соответствии со статьей 6 решения Каменского сельского Совета депутатов № 21 от 30.09.2013 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета».

В случае отсутствия в учреждении работников, относимых к основному персоналу, должности работников, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [разделом 3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100018) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.3. Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, составляет до 24 должностных окладов руководителя учреждения в год, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Учреждений может направляться на стимулирование труда работников Учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с администрацией Каменского сельсовета.

4.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается администрацией Каменского сельсовета.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливается руководителем учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

[Виды выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100165) стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя и главного бухгалтера определяются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

[Размер персональных выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100197) руководителю и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.6. При выплатах по итогам работы за год учитываются:

- эффективность использования бюджетных средств и оптимизация расходов;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в реализации национальных проектов;

- качественная организация и проведение работ, мероприятий.

[Размер выплат](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100313) по итогам работы за полугодие, год руководителю и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы для руководителя и главного бухгалтера осуществляются два раза в год по итогам работы за полугодие.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы за полугодие, год, руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности Учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

4.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.9. Главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

4.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 6.

4.11. Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных, бюджетных и казенных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предшествующий календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений, (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения:

среднемесячная заработная плата работников учреждений, (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за предшествующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера,

в том числе виды, условия, размер и критерии оценки результативности

и качества труда работников учреждения

5.1. Настоящий порядок, установления выплат стимулирующего характера, виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, распространяют свое действие на работников учреждения, регулируют отношения, возникающие между учреждением и его работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливаются в соответствии с [приложением № 5](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041) к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждением могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложением № 5](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041) к настоящему положению.

5.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работников устанавливаются в соответствии с [приложением № 7](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041) к настоящему Положению.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом уровня образования, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, работы за профессиональное мастерство, за уровень вредности, за работу в ночное время. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определенном как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени;

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работникам учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярского крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работникам учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени».

Молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим (в течение трех лет после окончания учебного заведения) трудовой договор по полученной специальности с муниципальным учреждением выплачивается дополнительная персональная выплата в размере 50% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Данная выплата устанавливается равноценно для каждого работника, попадающего под данную категорию. Конкретный размер дополнительной персональной выплаты устанавливается руководителем Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения.

5.6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения.

5.7. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом месяце;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый месяц;

Бi  – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (месяц).

i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б,

i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом месяце;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар,

где:

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, персональных, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм персональных, компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

5.8. Выплаты по итогам работы за период (полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы за полугодие, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за полугодие, год не выплачиваются, если работник не отработал квартал (3 месяца).

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Единовременная материальная помощь оказывается в размере и на условиях, предусмотренных в решении Каменского сельского Совета депутатов № 21 от 30.09.2013 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета».

6.2. Выплата единовременной материальной помощи руководителю учреждения выплачивается по распоряжению главы администрации Каменского сельсовета.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи главному бухгалтеру и работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников МБУК «Тертежский сельский дом культуры»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников культуры, искусства и кинематографии:

1.1. ПКГ должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| руководитель клубного формирования | 7091 |

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| Руководитель учреждения | 9218 |
| Художественный руководитель. | 7091 |

3. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| руководитель кружка. | 4029 |

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

4.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| 4 квалификационный уровень  Ведущий бухгалтер. | 5051 |

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

5.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер  ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень уборщик служебных помещений; истопник, рабочий по обслуживанию здания | 2454 |

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников МБУК «Тертежский сельский дом культуры»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя и главного бухгалтера

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование должности | Критерии оценки  результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный  размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Руководитель | Ответственное отношение к своим  обязанностям | оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации. Отсутствие жалоб от получателей услуг (работ), отсутствие дисциплинарных взысканий | отсутствие  случаев | 10% |
| Методическая деятельность учреждения | проведение методических совещаний/семинаров | количество совещаний/  семинаров | 1% за каждое, но не более 5% |
| Расширение масштаба деятельности учреждения  расширение масштаба деятельности учреждения | Привлечение учреждений района и учреждений других муниципальных образований к участию в мероприятиях учреждения | За каждое учреждение района | 1% за каждое, но не более 15% |
| За каждое учреждения другого муниципального образования | 2% за каждое, но не более 10% |
| участие в подготовке и проведении внеплановых районных мероприятий, утвержденных учредителем | муниципальное мероприятие | 2% за каждое, но не более 10% |
| Позиционирование  учреждения | освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации | количество  публикаций/ размещений  материалов в печатных СМИ | 1% за каждое, но не более 5% |
| своевременное размещение информации на сайте учреждения (новости, события, история учреждения, план и режимы работы, о клубных формированиях контакты, концепция, методические рекомендации, годовые отчеты и т.д.) | 5% |
| Результативность  учреждения | Победы в конкурсах, состязаниях различного уровня | Зональный, межтерриториальный | 3% |
|  |  |  | Краевой, региональный | 5% |
|  |  |  | Всероссийский, международный | 10% |
| 2 | Главный  бухгалтер | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | Отсутствие случаев | 20% |
| непрерывное профессиональное  развитие | участие в работе курсов, семинаров,  конференций | количество мероприятий -  свыше 2 | 10 % |
| реализация программы деятельности (развития) учреждения | исполнение бюджета | 95 - 100% | 25 % |
| 86,7 - 94,9% | 15% |
| отсутствие замечаний надзорных и  контролирующих  органов | отсутствие случаев | отсутствие замечаний  надзорных и  контролирующих  органов | 15% |

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников МБУК «Тертежский сельский дом культуры»

Размер персональных выплат руководителю, главному бухгалтеру

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Виды и условия персональных выплат | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | Работа в сельской местности | | 25% |
| 2 | Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы | 10% | |
| 3 | За стаж работы:  от 5 лет  от 10 лет | 5%  10% | |
| 4 | За квалификационную категорию:  Среднее специальное образование  Высшее образование | 5%  10% | |

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников МБУК «Тертежский сельский дом культуры»

Размеры и условия установления выплат по итогам работы за полугодие, год для руководителя, главного бухгалтера

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование  должности | Условия выплат по итогам работы | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|  |  | Превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальным заданием | 20% |
|  |  | Отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 20% |
| 1 | Руководитель | Разработка, внедрение новых программ и методов в работе (наличие документально зафиксированного факта) | 20% |
| Проведение ремонтных работ (выполненных в срок в полном объеме):  - Текущий ремонт  - Капитальный ремонт | 10%  20% |
| Получение и реализация грантов в области культуры по развитию деятельности учреждения | 20% |
| 2 | Главный бухгалтер | качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности (отсутствие обоснованных замечаний) | 30% |
| отсутствие нарушений в финансовой  деятельности | 15% |
| оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации (выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний) | 15% |

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников МБУК «Тертежский сельский дом культуры»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки важности выполняемой работы, интенсивности и высокие результаты деятельности работников учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Содержание критерия оценки результативности и качества труда** | **Индикатор** | **Оценка в баллах** |
| 1 | Призовые места коллективов в конкурсах  (при наличии диплома) | | |
| Муниципальный | Лауреат | 10 |
| Дипломант | 5 |
| Межмуниципальный | Лауреат | 30 |
| Дипломант | 20 |
| Краевой | Лауреат | 50 |
| Дипломант | 40 |
| 2 | Привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | За 1 факт | До 30 |
| 3 | Написание и реализация грантов в области культуры по развитию деятельности учреждения | За факт написания и подачи на конкурс, с предоставление подтверждающих документов | 50 |
| За факт финансовой поддержки и реализации | 70 |
| 4 | Участие в организации и проведении внеплановых культурно-массовых мероприятий\* | | |
| Подготовка и написание сценариев | За 1 единицу | До 10 |
| Написание афиш | За 1 факт | До 5 |
| Оформление сценической площадки, помещений, выставки | За 1 факт | До 5 |
| Подготовка и использование концертной аппаратуры: звук, свет | За 1 факт | До 10 |
| Публичный показ концертных номеров коллективов | За 1 единицу | До 5 |
| Сценическое ведение | За 1 факт | До 10 |
| 5 | Выполнение работ не входящих в должностные обязанности (для технического и обслуживающего персонала) | За факт выполнения | До 5 |

\*Под внеплановым мероприятием понимается мероприятие, не вошедшее в утвержденный месячный план учреждения, проходящее на бесплатной основе.

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников

МБУК «Тертежский сельский дом культуры»

Размер персональных выплат работникам учреждения.

1. С учетом сложности, напряженности и особого режима работы, кроме рабочего по обслуживанию здания, уборщика служебных помещений, истопника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Уровень надбавки, % |
| 1 | Художественный руководитель, руководитель клубного формирования, руководитель кружка, ведущий бухгалтер | 10% |

1. За стаж работы по занимаемой должности, кроме рабочего по обслуживанию здания, уборщика служебных помещений, истопника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Стаж работы | Уровень надбавки, % |
| 1. | от 5 лет | 5 |
| 2. | от 10 лет | 10 |

1. За образование, кроме рабочего по обслуживанию здания, уборщика служебных помещений, истопника.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Образование | Уровень надбавки, % |
| 1. | За наличие среднего специального образования | 5 |
| 2. | За наличие высшего образования | 10 |

1. За работу в сельской местности при наличии высшего или среднего специального образования, кроме рабочего по обслуживанию здания, уборщика служебных помещений, истопника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Уровень надбавки, % |
| 1 | Художественный руководитель, руководитель клубного формирования, ведущий бухгалтер, руководитель кружка. | 25% |