

**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Администрация**

**сельского поселения**

**Сосновского муниципального образования**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 07.12.2020г. № 101

с.Сосновка

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно-досуговой деятельности Исток», находящегося в ведении администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 23, 45 Устава сельского поселения Сосновского муниципального образования, администрация сельского поселения Сосновского муниципального образования

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно-досуговой деятельности Исток», находящегося в ведении администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования (Приложение).

2.Руководителю муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно-досуговой деятельности Исток» привести Положение об оплате труда учреждения в соответствие с настоящим постановлением.

3.Опубликовать настоящее постановление в печатном издании «Сосновский вестник» и разместить на официальном сайте администрации Сосновского муниципального образования в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет".

4.Настоящее постановление вступает в законную силу с 1 марта 2021 года.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава сельского поселения

Сосновского муниципального образования В.С.Мелентьев

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения

Сосновского муниципального образования

от 07.12.2020г. № 101

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной, культурно-досуговой деятельности Исток», находящегося в ведении администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования**

**1.Общие положения**

1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной, культурно-досуговой деятельности Исток» (далее – учреждение), находящегося в ведении администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", приказом Министерства труда и занятости Иркутской области от 22.03.2017г. №20-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017 г. № 22-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», устанавливает условия и определяет систему оплаты труда работников учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

2.1..Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;

2.2.Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.3.Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

2.4.перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

2.5.перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

2.6.системы нормирования труда, установленной коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения;

2.7.дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда;

2.8.настоящего Положения.

3.Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах объема, предусмотренного на выплату заработной платы в смете расходов, предоставляемой на соответствующий финансовый год и поступлений от приносящей доход деятельности.

Ответственность за формирование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя учреждения.

5.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается в размере, не превышающем четырехкратного соотношения

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**2.Порядок и условия оплаты труда работникам**

 **учреждения**

6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

7.Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

8.Заработная плата работников учреждения при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников учреждения.

10.Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

11.Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников учреждения, или в зависимости от выполненного объема работ.

12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

13.Учреждение в пределах утвержденного фонда оплаты труда, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы, но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования определенных настоящим Положением.

14.Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, должен составлять не более 50 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

**3.Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений культуры**

15.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ.

16.Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников (профессиям рабочих) включенных в ПКГ определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

**4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения**

17.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

17.1.выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

17.3.надбавка за работу в сельской местности.

18.Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах.

19. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся следующие надбавки:

19.1.районный коэффициент;

19.2.процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на всю заработную плату, в которую включаются все выплаты в пользу работающих лиц.

Значение районного коэффициента к оплате труда работников учреждения культуры устанавливается 1,3.

20.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) включают в себя:

20.1.Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

21.Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

22.Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются приказом учреждения и конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

23.Положение об оплате труда работников учреждения не может предусматривать компенсационные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения культуры**

24.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

24.1.за качество выполняемых работ;

24.2.за стаж работы;

24.3.за интенсивность и высокие результаты работы;

24.4.премиальные выплаты по итогам работы.

25. Данный перечень видов выплат стимулирующего характера является исчерпывающим.

26. К выплатам *за качество выполняемых работ* относятся:

-повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию для работников учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за наличие должностной (профессиональной) и квалификационной категории установлен Приложением №1 настоящего положения.

26.1.Повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию основному персоналу учреждения устанавливается за наличие должностной (профессиональной) категории, присвоенной с момента принятия решения соответствующей комиссией по результатам аттестации, проводимой в соответствии с локальными актами учреждения.

Повышающий коэффициент за должностную (профессиональную) категорию основному персоналу учреждения устанавливается, если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размер выплаты повышающего коэффициента за должностную (профессиональную) категорию определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на размер повышающего коэффициента.

27.Основному персоналу учреждения выплаты за стаж работы предусмотрены следующим категориям работников:

27.1.основному персоналу учреждения устанавливается *выплата за стаж работы;*

27.2.Размер выплаты за стаж работы:

-от 3 до 6 лет–10%;

-от 6 до 11 лет–15%;

-от 11 до 16 лет–20%;

-от 16 до 21 лет–25%;

-от 21 года–30%.

27.3.Выплаты за стаж работы устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы для учреждения по основной замещаемой должности.

27.4.Стаж работы для исчисления выплаты за стаж работы устанавливается комиссией по установлению трудового стажа, утвержденной приказом руководителя.

27.5.Решение комиссии по установлению стажа работы работникам учреждения оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа руководителя о назначении выплаты.

27.6.В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы включаются:

-время работы в соответствующей сфере деятельности;

-время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением.

27.7.Периоды, учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на установление выплаты, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

27.8. Выплаты за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или повышение размера данной выплаты.

28. К выплатам *за интенсивность* и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат, в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

28.1.за участие в мероприятиях областного, зонального, регионального, всероссийского и международного уровней - в размере до 50%;

28.2.выплата за организацию и проведение внеплановых мероприятий поселкового (сельского), районного и областного уровней - в размере до 50%;

28.3. выплата за подготовку полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня- в размере до 50%;

28.4.выплата за реализацию программ, проектов, не предусмотренных годовыми планами, - в размере до 50%;

28.5. выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за создание условий для комфортного посещения и 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 до 50%;

 28.6.выплата за подготовку планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, 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 документов - в размере до 50%;

28.7.выплата за организацию выставок, мастер-классов на территории муниципальных образований Усольского района - в размере до 50%;

28.8.выплата работникам учреждения за выполнение другой работы по поручению руководителя учреждения, не входящей в должностные обязанности, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами учреждения - в размере до 50%.

28.9.за участие в информационной деятельности учреждения (разработка рекламных продуктов; создание видеороликов, презентаций, афиш; написание сценариев, статей) - в размере до 50%.

28.10. выплаты работникам учреждения культуры в возрасте не старше 35 лет (далее-молодой специалист), имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, стаж работы которых составляет менее трех лет - в размере 5%. От оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

-наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение высшего (среднего профессионального) образования;

-работа в учреждении культуры или Детской школе искусств по специальности.

Определение размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется комиссией, созданной в учреждении. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии руководитель учреждения культуры, Детской школы искусств издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника учреждения.

Основанием для лишения или снижения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является приказ руководителя и производится в случаях:

-нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

-некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

-наличие обоснованных жалоб;

-изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

-нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

29. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются работникам учреждения в размере не превышающем одного оклада (должностного оклада) в год.

Условием премирования работников учреждения за работу в календарном периоде 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.

Основанием выплаты премии по итогам работы является локальный нормативный акт учреждения, в котором отражены конкретные результаты исполнения трудовых (должностных) обязанностей, установленные соответствующими трудовыми договорами работников, исполненные качественно и в срок, а также размеры такой выплаты.

На премиальные выплаты по итогам работы начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

30. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения выплачиваются в пределах утвержденного фонда заработной платы.

**6.Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги**

31.Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах объема средств, предусмотренного на выплату заработной платы, за счет сметы расходов предоставляемой на соответствующий финансовый год.

 **7.** **Иные вопросы, связанные с оплатой труда**

**работников учреждения**

32. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь.

33. Материальная помощь выплачивается в размере одного оклада (должностного оклада) один раз в год.

 34.Порядок и условия выплаты материальной помощи:

Материальная помощь работникам учреждений выплачивается в случаях:

а) причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

б) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), несчастным случаем при условии произведенных затрат более пяти тысяч рублей;

в) смерти работника или членов его семьи (родители, дети, супруги);

г) регистрации брака, рождение ребенка, юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения).

35. Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 34 раздела 7, копии документов, подтверждающих факт случившегося, из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальных служб и др.;

б) в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 34 раздела 7, копии листка временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов из лечебных учреждений, подтверждающих факт прохождения лечения, также документы подтверждающие размер фактически произведенных затрат;

в) в случаях, предусмотренных подпунктом «в» пункта 34 раздела 7, в части смерти членов семьи работника (родители, дети, супруги), копии свидетельства о смерти члена его семьи (родители, дети, супруги), а также копии документов, подтверждающих их родство;

г) в случаях, предусмотренных подпунктом «г» пункта 34 раздела 7, копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка, копии паспорта.

36.В случае смерти работника, материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи (родители, дети, супруги), по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

37.Выплата материальной помощи работникам учреждения либо одному из совершеннолетних членов семьи работника (родители, дети, супруги) производится по решению руководителя учреждения.

38.Право на получение материальной помощи возникает с момента возникновения трудовых отношений.

39.На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области.

40.Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда заработной платы.

41.Источник финансирования выплаты материальной помощи – средства бюджета сельского поселения Сосновского муниципального образования.

Глава сельского поселения

Сосновского муниципального образования В.С. Мелентьев

Приложение №1

к примерному положению об оплате труда работников

муниципального учреждения культуры

«Сосновский центр информационной, культурно-досуговой

деятельности Исток», находящегося в ведении

администрации сельского поселения

Сосновского муниципального образования

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, находящихся в ведении муниципального района Усольского районного муниципального образования**

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

**(Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. N 570)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб. | Размер повышающего коэффициента за наличие должностной (профессиональной) категории |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" |
| Библиотекарь |  9 162,0  | вторая категория – 0,20 первая категория – 0,25 высшая категория – 0,30ведущая категория – 0,35 |
| Аккомпаниатор-концертмейстер |
| Специалист по жанрам творчества |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |
| Звукорежиссер | 9838,0  | вторая категория – 0,20 первая категория – 0,25 высшая категория – 0,30ведущая категория – 0,35 |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |

Приложение №2

к примерному положению об оплате труда работников

муниципального учреждения культуры

«Сосновский центр информационной, культурно-досуговой

деятельности Исток», находящегося в ведении

администрации сельского поселения

Сосновского муниципального образования

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер минимального оклада, (должностного оклада), ставок заработной платы, руб. |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | 9 838,0 |

Приложение № 3

к примерному положению об оплате труда работников

муниципального казённого учреждения культуры

«Сосновский центр информационной, культурно-досуговой

деятельности Исток», находящегося в ведении

администрации сельского поселения

Сосновского муниципального образования

**Перечень**

**должностей работников учреждения культуры, находящегося в ведении сельского поселения Сосновского муниципального образования, относимых к основному персоналу**

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должности (профессии) |
|  | Аккомпаниатор - концертмейстер |
|  | Библиотекарь |
|  | Звукорежиссер |
|  | Менеджер по культурно-массовому досугу |
|  | Руководитель клубного формирования |
|  | Специалист по жанрам творчества |

Приложение № 4

к примерному положению об оплате труда работников

муниципального казённого учреждения культуры

«Сосновский центр информационной, культурно-досуговой

деятельности Исток», находящегося в ведении

администрации сельского поселения

Сосновского муниципального образования

Форма для установления выплат стимулирующего характера

**Интенсивность и высокие результаты деятельности работника**

**ФИО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_с « \_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по « \_\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Условия осуществления выплаты** | **Рекомендуемый размер выплаты** | **Вид деятельности с указанием условий осуществления выплаты** **Заполняется работником** | **Размер выплаты** |
| 1. ***Участие в мероприятиях районного, зонального, регионального (областного), всероссийского и международного уровней***
 | ***До 50%*** |
| Уровень мероприятия  | Районный – 3%, зональный – 5%, региональный (областной)– 10%, всероссийский – 10%, международный – 15% |  |  |
| Форма участия  | Дистанционная – 2% |
| Результативность участия  | Участник – 1%, победитель (лауреат, дипломант) – 5% |
| 1. ***Организация и проведение внеплановых мероприятий поселкового (сельского), районного и областного уровней***
 | ***До 50%*** |
| Уровень мероприятия | Поселковый (сельский) – 25%, районный – 30%, областной – 35% |  |  |
| Степень участия | В составе группы – 10%, самостоятельное – 15% |
| 1. ***Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня***
 | ***До 50%*** |
| Уровень мероприятия  | Районный – 5%, региональный (областной)– 5%, всероссийский – 10%, международный – 10% |  |  |
| Степень участия  | В составе группы – 10%, самостоятельное – 20% |
| 1. ***Реализация программ, проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями и годовыми планами***
 | ***До 50%*** |
| Уровень мероприятия  | Поселковый (сельский) – 5%, районный – 10%, региональный (областной) – 15%, всероссийский – 20%, международный – 25% |  |  |
| Форма участия  | Дистанционная –10%, заочная – 10%, очная – 15% |
| Степень участия  | В составе группы – 5%, самостоятельное – 10% |
| 1. ***Обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за создание условий для комфортного посещения и 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***
 | ***До 50%*** |
| Значимость деятельности  | 5% |  |  |
| Степень участия  | В составе группы – 5%, самостоятельное – 10% |
| 1. ***Подготовка планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, 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 документов***
 | ***До 50%*** |
| Сложность планово-отчетных документов и документов по запросам | 5% |  |  |
| своевременность предоставления документов | 10% |
| качество предоставления документов | 25% |  |
| Степень участия | В составе группы – 5%, самостоятельное – 10% |  |
| 1. ***Организация гастролей, выставок, мастер-классов на территории муниципальных образований Усольского района***
 | ***До 50%*** |
| Значимость деятельности | до 30% |  |  |
| Степень участия | В составе группы – 10%, самостоятельное – 20% |
| 1. ***Выполнение другой работы по поручению руководителя учреждения, не входящей в должностные обязанности, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами учреждения***
 | ***До 50%*** |
| Значимость деятельности  | До 30% |  |  |
| Степень участия  | В составе группы – 10%, самостоятельное – 20% |  |  |
| 1. ***Участие в информационной деятельности учреждения (разработка рекламных продуктов; написание методических сборников, рекомендаций, статей; освещение деятельности учреждения в СМИ)***
 | ***До 50%*** |
| Уровень участия | Уровень учреждения – 5%, районный –10%, областной – 15% |  |  |
| Форма участия | Написание статей (рекомендаций), в том числе в СМИ – 5%, разработка рекламной продукции – 10%, написание методических сборников – 15%,  |
| Степень участия  | В составе группы – 3%, самостоятельное – 5% |
| **ВСЕГО:** |  |