**24.01.2017Г. №1**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**УСОЛЬСКОЕ РАЙОННОЕ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОСНОВСКИЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИСТОК», НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и с целью совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении сельского поселения Сосновского муниципального образования, руководствуясь ст.ст. 23, 45 Устава Сосновского муниципального образования, администрация сельского поселения Сосновского муниципального образования

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно-досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования (далее – положение).

2.Признать утратившими силу следующие постановления администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования:

2.1. постановление от 29.12.2012г. № 57 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

2.2. постановление от 18.06.2013г. № 46 «О внесении изменений в постановление № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры ««Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

2.3. постановление от 28.06.2013г. № 53 «О внесении изменений в постановление № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры ««Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

2.4. постановление от 31.12.2013г. № 100 «О внесении изменений в постановление № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры ««Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

2.5. постановление от 26.01.2015г. № 2 «О внесении изменений в постановление № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры ««Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

2.6. постановление от 25.05.2015г. № 59 «О внесении изменений в постановление № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

2.7. постановление от 29.10.2015г. № 295 «О внесении изменений в постановление № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры ««Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

2.8. постановление от 20.11.2015г. № 331 «О внесении изменений в постановление № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

2.9 постановление от 16.12.2015г. № 411 «О внесении изменений в постановление № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки;

3.Настоящее постановление вступает в силу с 1 февраля 2017 года.

4.Ведущему специалисту по организационной работе администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования (Врублевская А.С.) опубликовать настоящее постановление в газете «Сосновский вестник» и разместить на официальном сайте администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации сельского поселения

Сосновского муниципального образования В.Г. Устинов

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Сосновского

муниципального образования

от 24.01.2017г. № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОСНОВСКИЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИСТОК», НАХЛДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток» (далее – учреждения), находящихся в ведении Сосновского муниципального образования (далее – положение), разработано в соответствии с:

-Трудовым Кодексом Российской Федерации;

-Законом Российской Федерации от 09.10.1992г. №3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

-Федеральным законом от 29.12.1994г. № 78-ФЗ «О библиотечном деле»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

-едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2.Положение «Об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно –

 досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования» включает в себя:

1.2.1.Порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

1.2.2.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

1.2.3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

1.2.4.Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения;

1.2.5.Другие вопросы оплаты труда.

1.3.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в соответствии с действующим положением.

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

1.4.Условия оплаты труда работника учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.5.Размер оплаты труда работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1.Настоящий раздел устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников, указанных в Приложении №1 к настоящему положению, за исключением руководителя учреждения.

2.2. Оплата труда работников учреждения указанных в пункте 2.1.настоящей главы положения рассчитывается по формуле:

ОТ = ДО + Кв + Св, где

ОТ – оплата труда,

ДО (должностной оклад) – минимальный оклад, установленный согласно рекомендованных размеров минимальных окладов (окладов) по ПКГ, соответствующий квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

Кв – выплаты компенсационного характера,

Св – выплаты стимулирующего характера.

2.3.Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

2.4.Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего положения.

3.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1.Работникам учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области в размерах, установленных законодательством);

3.1.4.Повышающий коэффициент (далее ПК) за наличие категории, установленной по занимаемой должности. Решение об установлении повышающего коэффициента за наличие категории принимается руководителем в соответствии с Приложением №1 настоящего положения. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада (оклада) на размер повышающего коэффициента.

3.1.5.Выплата надбавки за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности в размере 25 процентов должностного оклада.

Выплаты за работу в сельской местности и поправочный коэффициент учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1.С целью усиления мотивации труда работников, повышения их заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения качества предоставляемых муниципальных услуг настоящим положением работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1.выплата за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями;

4.1.2.выплата за качество выполняемых работ;

4.1.3.премия за выполнение особо важных срочных работ.

4.2.Выплата за эффективность деятельности устанавливается работникам с учётом выполнения ими показателей эффективности деятельности, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения, разработанными на основе перечня показателей (Приложение №2) в размере не менее 5% и не более 100 % от минимального оклада (оклада) без учета повышающего коэффициента.

На категории работников, не указанных в перечнях показателей эффективности деятельности настоящего положения, учреждение разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по критериям эффективности их деятельности.

4.2.1.Конкретный размер выплаты за эффективность деятельности работникам учреждения устанавливается ежемесячно приказом руководителя, на основании решения комиссии созданной в учреждении для определения размера стимулирующих выплат.

4.2.2.Итоги заседания комиссии доводятся до сведения работников учреждения.

4.2.3.Основанием для лишения или снижения выплаты за эффективность деятельности 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 со стороны населения;

- 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 муниципального учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

4.3.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание или награжденным знаком отличия по основному профилю профессиональной деятельности.

4.3.1.Выплата за качество выполнения работ устанавливается в размере:

20% от минимального оклада - за почетное звание "Народный";

10% от минимального оклада - за почетное звание "Заслуженный";

5% от минимального оклада - за награждение знаками отличия.

4.3.2.Стимулирующая выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.4.Премия за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в виде единовременной выплаты в целях поощрения работников за выполнение особо важных и ответственных поручений, безупречную и эффективную работу.

4.4.1.Выплата осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного в бюджете сельского поселения на соответствующий финансовый год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

4.4.2.Выплата премии за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в размере одного минимального оклада (оклада) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в размерах, установленных действующим законодательством.

4.5.Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1.Настоящий раздел положения устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, осуществляющего в соответствии с трудовым законодательством функции руководства учреждением.

5.2.Оплата труда руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с настоящим разделом положения.

5.3.Должностной оклад руководителя учреждения составляет не более 4-х размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения и рассчитывается в соответствии с Приложением №3 к настоящему положению.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливать в кратности от 1 до 4.

5.4.Для расчета должностного оклада руководителя применяется размер средней заработной платы работников учреждения, относящихся к основному персоналу и указанных в Приложении №4 к настоящему положению, за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения. Выплаты компенсационного характера при расчёте средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя учреждения не учитываются.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения

5.6.Руководитель учреждения ежегодно в срок до 1 февраля года, следующего за отчетным, предоставляет в администрацию сельского поселения Сосновского муниципального образования (специалисту по правовым вопросам) информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя (далее – среднемесячная заработная плата) для размещения на официальном сайте администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования

5.7.Конкретный размер должностного оклада руководителю учреждения указывается в трудовом договоре и утверждается учредителем данного учреждения.

5.8.Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.8.1.ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 50% от должностного оклада руководителя.

Надбавка носит персонифицированный характер.

При определении размера надбавки учитывается профессиональный уровень, компетентность, срочность и объем выполняемых работ.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность устанавливается на очередной финансовый год распоряжением Учредителя и указывается в трудовом договоре.

Вновь назначенному руководителю учреждения размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность устанавливается распоряжением Учредителя.

5.8.2.ежемесячная надбавка за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями (Приложение №5) в размере до 50% от должностного оклада руководителя.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за эффективность деятельности устанавливается ежемесячно распоряжением Учредителя по решению комиссии по определению оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении Сосновского муниципального образования.

5.8.3.надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за почетное звание или награжденным знаком отличия по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

20% от должностного оклада - за почетное звание "Народный";

10% от должностного оклада - за почетное звание "Заслуженный";

5% от должностного оклада - за награждение знаками отличия.

Стимулирующая выплата за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

5.8.4.премия за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в виде единовременной выплаты в целях поощрения за выполнение особо важных и ответственных поручений, безупречную и эффективную работу.

Выплата осуществляется 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.

Выплата премии за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в размере одного должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.9.С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

6.ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1.Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается материальная помощь. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи работникам устанавливаются в Приложении № 6 к настоящему положению и закрепляются локальными нормативными актами учреждения.

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

Приложение №1

к Положению об оплате труда

работников муниципального

учреждения культуры, находящихся в ведении

Сосновского муниципального образования

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗА НАЛИЧИЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада (оклада), руб. | Размер повышающего коэффициента за наличие категории |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 5 676 | втораякатегория – 0,15перваякатегория – 0,20высшаякатегория- 0,25ведущий – 0,30 |
| Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, редактор библиотеки |
| Художник-модельер театрального костюма |
| Художник-постановщик |
| Художник-декоратор |
| Аккомпаниатор-концертмейстер |
| Специалист по жанрам творчества (хореограф) |
| Специалист по культурно-досуговой деятельности |
| Звукооператор |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 5 920 | втораякатегория – 0,15перваякатегория – 0,20высшаякатегория – 0,25 |
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) |
| Звукорежиссер |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |
| Менеджер по культурно-массовому досугу |
| Менеджер культурно-досуговой организации |
| Заведующий (руководитель) отделом, сектором дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 6 967 |  |
| Директор (заведующий) обособленного структурного подразделения дома (дворца) культуры | 7 666 |  |
| Директор (заведующий) дома народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций | 7 666 |  |
| Художественный руководитель дома (дворца) культуры | 7 466 |  |
| Заведующий обособленным структурным подразделением, отделом (сектором) библиотеки | 7 100 |  |

4.ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

|  |  |
| --- | --- |
| Должности работников | Размер минимального оклада (оклада), руб. |
| 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: ГардеробщикДворникИстопникКассир билетныйМашинист (кочегар) котельной установкиРабочий по комплексному обслуживанию зданийРабочий сценыСторож (вахтер)СтолярСантехникСлесарьСлесарь по ремонту оборудованияУборщик служебных помещенийУборщик территорииШвея по ремонту одеждыЭлектрик | 1 разряд– 3 4502 разряд– 3 6233 разряд– 3 795  |

Приложение №2

к Положению об оплате труда

работников муниципального

учреждения культуры, находящихся в ведении

Сосновского муниципального образования

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, ГНАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1.Для работников муниципальных учреждений культурно-досугового типа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиевыплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты |
| Выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями | Участие в мероприятиях :Интернет-конкурсы-Районного уровня-  | 5%7% |
| Областного, зонального уровней- | 8% |
| Регионального уровня- | 9% |
| Всероссийского уровня- | 10% |
| Международного уровня - | 11% |
| Призовые места в мероприятиях: Интернет-конкурсы-Районного уровня- | 7%10% |
| Областного, зонального уровней- | 15% |
| Регионального уровня- | 17% |
| Всероссийского уровня- | 20% |
| Международного уровня - | 25% |
| Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения, собственного участия в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня | 30% |
| Организация и проведение: общепоселкового мероприятия районного мероприятия | 7%10% |
| Выезды с мероприятиями в муниципальные образования района | 8% |
| Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях разных уровней | 7% |
| Разработка и внедрение в деятельность культурно-досуговых учреждений концепций, программ, проектов | 10% |
| Организация и проведение работником семинаров, мастер-классов, конференций, круглых столов, творческих лабораторий и др. | 10% |
| Издание методических и практических рекомендаций, разработок, сборников и их внедрение в деятельность культурно-досуговых учреждений | 10% |
| Выступление с обобщением своего опыта работы | 10% |
| Проведение маркетинговых исследований (опросы, анкетирование, тестирование и др.) | 5% |
| Участие в информационной деятельности учреждения:работа с Интернет-сайтом учрежденияразработка рекламных продуктовсоздание видеороликов, презентацийработа со средствами массовой информации | 7%7%10%10% |

1.2.Для работников библиотек:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиевыплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты |
| Выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями | Участие в мероприятиях :Интернет-конкурсыРайонного уровня | 5%7% |
| Областного, зонального уровней- | 8% |
| Регионального уровня- | 9% |
| Всероссийского уровня- | 10% |
| Международного уровня - | 11% |
| Призовые места в мероприятиях:интернет-конкурсы-Районного уровня | 7%10% |
| Областного, зонального уровней- | 15% |
| Регионального уровня- | 17% |
| Всероссийского уровня- | 20% |
| Международного уровня - | 25% |
| Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, читателя, работника учреждения, собственного участия в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня | 30% |
| Организация и проведение:Общепоселкового мероприятияРайонного мероприятия | 7%10% |
| Выполнение дополнительных функций или работ, не входящих в должностные обязанности | 5% |
| Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях разных уровней | 8% |
| Разработка и внедрение в деятельность библиотек концепций, программ, проектов | 10% |
| Участие в реализации проектов, программ областного, федерального уровней | 10% |
| Организация и проведение работником семинаров, мастер-классов, конференций, круглых столов, творческих лабораторий и др. | 10% |
| Издание методических и практических рекомендаций, разработок, статей, буклетов, сборников и их внедрение в деятельность культурно-досуговых учреждений | 10% |
| Выступление с обобщением своего опыта работы | 10% |
| Проведение маркетинговых исследований (опросы, анкетирование, тестирование и др.) | 5% |
| Участие в информационной деятельности учреждения:разработка и создание рекламы, написание статей в СМИсоздание видеороликов, мультимедийных презентаций, виртуальных выставокработа с Интернет-сайтом учреждения |  7% 10% 10% 7%10% |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципального

учреждения культуры, находящихся в ведении

Сосновского муниципального образования

**Порядок определения размера**

**должностного оклада и коэффициента кратности**

**руководителю муниципального учреждения**

**культуры, находящегося в ведении Сосновского муниципального образования**

1.Настоящий Порядок разработан в целях определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается пропорционально величине средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, относящихся в соответствии с Приложением № 5 к настоящему положению к основному персоналу с применением коэффициента кратности.

3.Размер коэффициента кратности для руководителя учреждения определяется на основании оценки эффективности деятельности руководителя учреждения в зависимости от количества набранных баллов, установленных отдельно по каждому показателю деятельности руководителей учреждений за предшествующий календарный год согласно приложениям 1-2 к настоящему Порядку.

4.Должностной оклад и размер коэффициента кратности руководителя учреждения пересматривается ежегодно на 1 число каждого финансового года.

5.Размер коэффициента кратности руководителя учреждения устанавливается (пересматривается) на основании решения комиссии по определению оплаты труда руководителям муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении Сосновского муниципального образования (далее – комиссия) распоряжением учредителя.

6.Вновь назначенному на должность руководителя учреждения в течение календарного года, устанавливается должностной оклад из расчета средней заработной платы основного персонала, рассчитанный на начало текущего календарного года и коэффициент кратности не применяется.

7.Для вновь созданного учреждения должностной оклад руководителю устанавливается из расчета средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, относящихся в соответствии с Приложением №5 к настоящему положению к основному персоналу и коэффициент кратности не применяется.

8.Для определения размера коэффициента кратности руководитель учреждения в срок до 15 декабря текущего года направляет заполненную таблицу оценки деятельности, содержащую показатели деятельности руководителя учреждения специалисту по экономическим вопросам администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования для подготовки материалов на рассмотрение комиссией.

9.На основании протокола комиссии в срок не позднее 20 января финансового года издается распоряжение учредителя об установлении размера коэффициента кратности руководителю учреждения с 1 января финансового года.

10.Для определения размера средней заработной платы работников, относящихся в соответствии с Приложением № 5 к настоящему положению к основному персоналу, руководитель учреждения не позднее 15 января года, следующего за отчетным направляет специалисту по экономическим вопросам администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования данные о фактически начисленном фонде оплаты труда и среднемесячной численности работников возглавляемого им учреждения за предшествующий календарный год.

11.На основании утвержденного распоряжением учредителя размера коэффициента кратности руководителя учреждения и данных, указанных в пункте 10 настоящего Порядка, осуществляется расчет размера должностного оклада руководителя учреждения.

12.Ведущий специалист по правовым вопросам администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования осуществляет подготовку проекта дополнительного соглашения к трудовому договору руководителю учреждения и утверждает учредителем в срок до 21 января года, следующего за отчетным.

13. Главный специалист по экономическим вопросам администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования:

- осуществляет подготовку распоряжения учредителя в части установления (изменения) размера должностного оклада руководителя учреждения, согласует в установленном порядке и передает на подписание учредителю, а также знакомит руководителя учреждения с распоряжением учредителя об установлении размера коэффициента кратности и размера должностного оклада руководителя.

14.Применение установленного размера коэффициента кратности для расчета заработной платы руководителя учреждения осуществляется в течение финансового года на основании трудовых договоров или дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Приложение 1

к Порядку определения размера

должностного оклада и коэффициента кратности

руководителю муниципального

учреждения культуры, находящегося в ведении

Сосновского муниципального образования

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА КРАТНОСТИ ДОРЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОСНОВСКИЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРНО-ДОСЦГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИСТОК»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели деятельности | Критерий деятельности | Количество баллов |
| Стаж работы на руководящей должности данного учреждения | до 5 лет | 5 |
| от 5 до 10 лет | 10 |
| от 10 до 15 лет | 15 |
| от 15 до 20 лет | 20 |
| свыше 20 лет | 25 |
| Охват населения культурно- массовыми мероприятиями | Не менее 40% | 10 |
| Доля специалистов со средним или высшим профессиональным образованием | Не менее 70% | 10 |
| Повышение профессионального уровня специалистов на курсах повышения квалификации не менее 1 раза в 5 лет | 100%Подтверждающие документы | 10 |
| Участие творческих коллективов и отдельных участников в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках и т.д. | РайонныеОбластныеМежрегиональныеВсероссийскиеМеждународные | 4681015 |
| Участие специалистов, учреждений, коллективов в проектной деятельности | Подтверждающие документы | 10 |
|  Специалисты, получившие гранты и премии за инновационную деятельность, победители конкурсов | Наличие подтверждающих документов | 3 балла за каждого, но не более 10 баллов |
| Количество постоянно действующих клубных формирований по сравнению с предыдущим годом | На уровне предыдущего года | 10 |
| Количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом | На уровне предыдущего года | 10 |
| Количество коллективов имеющих звание «Народный», «Образцовый» | На уровне предыдущего годаПрисвоение звания новым коллективам, дополнительно | 105 |

Приложение 2

к Порядку определения размера

должностного оклада и коэффициента кратности

руководителю муниципального

учреждения культуры, находящегося в ведении

Сосновского муниципального образования

**РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ КРАТНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **/** | **Коэффициент кратности** |
| от 51 до 55 баллов | 1,05 |
| от 56 до 60 баллов | 1,1 |
| от 61 до 70 баллов | 1,15 |
| от 71 до 80 баллов | 1,2 |
| от 81 до 90 баллов | 1,25 |
| от 91 до 100 баллов | 1,3 |
| от 101 до 110 баллов | 1,35 |
| от 111 до 120 баллов | 1,4 |
| от 121 до 130 баллов | 1,45 |
| от 131 до 140 баллов | 1,5 |
| от 141 до 150 баллов | 1,55 |
| от 151 до 160 баллов | 1,6 |
| от 161 до 170 баллов | 1,65 |
| от 171 до 180 баллов | 1,7 |
| от 181 до 190 баллов | 1,75 |
| от 191 до 200 баллов | 1,8 |
| от 201 до 210 баллов | 1,85 |
| от 211 до 220 баллов | 1,9 |
| от 221 до 230 баллов | 2,0 |
| от 231 до 240 баллов | 2,1 |
| от 241 до 250 баллов | 2,2 |
| от 251 до 290 баллов | 2,3 |
| от 291 до 320 баллов | 2,4 |
| от 321 до 350 баллов | 2,5 |
| от 351 до 380 баллов | 2,6 |
| от 381 до 410 баллов | 2,7 |
| от 411 до 440 баллов | 2,8 |
| от 441 до 470 баллов | 2,9 |
| от 471 до 505 баллов | 3,0 |
| от 506 до 540 баллов | 3,1 |
| от 541 до 575 баллов | 3,2 |
| от 576 до 610 баллов | 3,3 |
| от 611 до 645 баллов | 3,4 |
| от 646 до 680 баллов | 3,5 |
| от 681 до 715 баллов | 3,6 |
| от 716 до 750 баллов | 3,7 |
| от 751 до 785 баллов | 3,8 |
| от 786 до 800 баллов | 3,9 |
| свыше 800 баллов | 4,0 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципального

учреждения культуры, находящихся в ведении

Сосновского муниципального образования

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ «ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПРОЧИХ КОММУНАЛЬНЫХ, СОЦИАЛЬНЫХ И ПЕРСОНАЛЬНЫХ УСЛУГ»

1. Прочая деятельность в области культуры

1) Деятельность библиотек, учреждений клубного типа (ОКВЭД 92.51):

Библиотекарь

Аккомпаниатор - концертмейстер

Звукорежиссер

Специалист по культурно- досуговой деятельности

Специалист по жанрам творчества (хореограф)

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

работников муниципального

учреждения культуры, находящегося в ведении

Сосновского муниципального образования

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИИ

1.1.Для руководителя муниципального учреждения культуры:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты |
| Выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями | Получение доходов от платной деятельности:- выполнения плана- сверх плана | 5%10% |
| Участие учреждения, работников, творческих коллективов, отдельных участников творческих коллективов, личное участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках различных уровней:Областного, зонального уровней | 2% (за одно мероприятие) |
| Регионального уровня- | 3% |
| Всероссийского уровня- | 4% |
| Международного уровня - | 5% |
| Своевременность предоставления в вышестоящие органы запрашиваемой информации, планов, отчётов, выполнения предписаний надзорных органов, внесений изменений в документы, отсутствие жалоб со стороны руководства, потребителей муниципальной услуги, конфликтных ситуаций, случаев, произошедших из-за недостаточной организации деятельности по охране труда, соблюдению санитарно- эпидемиологических требований, пожарной и антитеррористической безопасности. | 5% |
| Информационная открытость (наличие собственного Интернет-сайта учреждения, обеспечение его поддержки в актуальном состоянии, публикации и освещение деятельности учреждения в СМИ) | 5% |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда

работников муниципального

учреждения культуры, находящихся в ведении

Сосновского муниципального образования

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Настоящее Приложение определяет размер, порядок установления и выплаты материальной помощи работникам учреждений.

1.РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1.1.Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения в размере одного минимального оклада (оклада) в год.

2.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1.Материальная помощь работникам Учреждения предоставляется 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) юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения).

2.2.Материальная помощь предоставляется по письменному заявлению работника при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 2.1., раздела 2 настоящего Приложения 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 2.1., раздела 2 настоящего Приложения, 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 2.1., раздела 2 настоящего Приложения, копии свидетельства о смерти работника, члена семьи (родители, дети, супруги);

г) в случаях, предусмотренных подпунктом «г» пункта 2.1., раздела 2 настоящего Приложения, копию паспорта.

2.3.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.

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

2.5.Предоставление работнику, члену его семьи (в случае, предусмотренном пунктом 2.3. раздела 2 настоящего Приложения) материальной помощи производится по решению руководителя Учреждения.

2.6.Предоставление руководителю учреждения, члену его семьи (в случае, предусмотренном пунктом 2.3, раздела 2 настоящего Приложения) материальной помощи производится по решению учредителя Учреждения .

2.7.На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области.

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

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