

**Положение
об оплате труда работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений культуры Чесменского муниципального района (далее именуется - Положение), разработано на основании: постановления Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Челябинской области от 17.08.2010 № 100-П (в ред. от 24.05.2017года) «Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, распоряжения правительства Челябинской области от 19 апреля 2013 года № 84-рп «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Челябинской области», «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы художественного образования Челябинской области», постановления Главы Чесменского муниципального района от 30.08.2010 года № 310-а «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чесменского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников учреждений культуры Чесменского муниципального района (далее - работники).

2. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3. Системы оплаты труда работников учреждений культуры Чесменского муниципального района (далее именуются соответственно – работники, Учреждение) устанавливаются положениями об оплате труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;

- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

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

II. Основные условия оплаты труда

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем муниципального Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложениям 1 – 5 к настоящему Положению.

Минимальный оклад устанавливается в размере 3285 рублей.

1.1. Работникам Учреждений Положением об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта Учреждения в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

2. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры, устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Почасовая оплата труда в образовательных Учреждениях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (месячной ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по

занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию».

4. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям специалистов и профессиям рабочих, не отнесенным к ПКГ, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

5. С учетом условий труда в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

7. Месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и в полном объеме выполнил свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ, установленным трехсторонним региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. В Учреждениях культуры Чесменского муниципального района применяются следующие компенсационные выплаты (Приложение 20):

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

2) районный коэффициент, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с пунктом 1 настоящего Раздела по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

2.1. Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется – Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 1 настоящего положения выплаты отменяются.

В случае если со дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи Федерального закона.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. На доплату за совмещение профессий (должностей) начисляется уральский коэффициент.

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

На доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляется уральский коэффициент.

4) работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

IV. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- Гарантированные стимулирующие выплаты;
- Выплаты, зависящие от качества работы;
- Премии;
- Материальная помощь.

4.1. Гарантированные стимулирующие выплаты

4.1.1. Настоящим Положением устанавливаются персональные повышающие коэффициенты (далее – ППК) к окладам работников. Размер выплат по ППК определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на основании приказа руководителя учреждения. В приказе в отношении каждого сотрудника указываются:
– основания (критерии) для установления повышающего коэффициента;
– величина повышающего коэффициента.

При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, руководитель учреждения издает дополнительный приказ, в котором указываются:

- основания (критерии) для установления (увеличения) сотруднику повышающего коэффициента и его величина;
- основания для снятия (уменьшения) повышающего коэффициента.

4.1.2. Настоящим Положением устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу. К стимулирующим надбавкам относятся выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений и выплаты, характеризующие результаты труда работников (Приложение 21-23).

1. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

2. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) надбавка молодым специалистам;
- 4) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области, согласно приложению к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда, которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с положением об оплате труда соответствующего Учреждения.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации муниципальных программ и ведомственных целевых программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом и другие показатели, установленные локальными нормативными актами учреждения.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами соответствующего учреждения.

5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты устанавливаются руководителем учреждения на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности;

2) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации. Размер выплаты составляет до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

3) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

вторая категория – 5 процентов от оклада (должностного оклада)

первая категория – 10 процентов от оклада (должностного оклада)

высшая категория – 15 процентов от оклада (должностного оклада)

ведущая категория – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, оклад (должностной оклад) которых установлен в соответствии с ПКГ с учетом внутриведомственного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке);

4) выплаты к профессиональным праздникам работников муниципальных учреждений.

Размер выплат определяется с учетом экономии фонда оплаты труда и устанавливается локальным актом учреждения.

8. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждений, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук.

9. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «заслуженный».

10. Выплаты за выслугу лет устанавливаются:

специалистам, служащим в зависимости от количества лет, проработанных в Учреждении культуры;

работникам Учреждений образования в зависимости от количества лет, проработанных в Учреждении образования.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается время работы в Учреждениях культуры, образования.

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемую образовательным учреждением.

11. Для библиотечных работников муниципальных библиотек размеры и порядок установления выплат за выслугу лет определяются Законом Челябинской области от 30.11.2004 г. № 324-30 «О библиотечном деле в Челябинской области», Положением «О библиотечном деле в

Чесменском муниципальном районе», утвержденным решением Собрания депутатов Чесменского муниципального района от 26 ноября 2015 года № 45.

Библиотечным работникам муниципального казенного учреждения культуры Централизованная библиотечная система Чесменского муниципального района предоставляются меры социальной поддержки в виде ежегодной выплаты лечебного пособия в размере одного должностного оклада.

12. Надбавки молодым специалистам выплачиваются работникам Учреждения образования, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в порядке и размерах, определенных положением об оплате труда Учреждения образования, в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты, зависящие от качества работы

4.2.1. В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) учреждения, подразделения, каждого сотрудника могут устанавливаться стимулирующие выплаты (премии). Премирование работника производится по итогам работы за месяц, квартал и год.

Руководителям учреждений культуры размер стимулирующих выплат за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения определяется с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждений и начисляется за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде (Приложение 9).

Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и начисляется за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде (Приложения 13-19).

Для подсчета баллов производится выверка по каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период разделить на утвержденную Комиссией общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

На стимулирующие выплаты за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения уральский коэффициент не начисляется.

Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

Персональная надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ выплачивается на основании:

- представленных отчетных данных по выполнению показателей эффективности работы сотрудника за отчетный период (месяц, квартал, год). Представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется не позднее 10-15 дней до окончания финансового года;
- пояснительной записки, в которой описана выполненная работа по достижению каждого показателя и указаны причины увеличения (снижения) выполнения показателей;

К пояснительной записке прилагаются документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника (при их наличии).

Ответственными за представление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители Учреждений.

4.3. Премии

4.3.1. Сотрудникам учреждения выплачиваются единовременные (разовые) премии:

- в связи с профессиональными праздниками;
- по итогам работы за квартал, год;

4.3.1.1. Премии в связи с профессиональными праздниками устанавливаются в фиксированном размере и выплачиваются единовременно.

4.3.1.2. Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

4.3.2. Премии выплачиваются при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3.3. На премию уральский коэффициент начисляется.

4.3.4. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.4. Материальная помощь

Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает работодатель.

На материальную помощь уральский коэффициент не начисляется.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения. Показатели оценки сложности руководства казенными Учреждениями установлены приложением 6, 7 к Положению).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей руководителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 7.

3. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителям Учреждений осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, и устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения:

на основании приказа начальника Управления культуры администрации Чесменского муниципального района руководителям подведомственных Учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда;

на основании распоряжения Главы администрации сельского поселения руководителям Учреждений, являющихся юридическими лицами, подведомственных администрации сельского поселения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Премияльные выплаты за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения, руководителю Учреждения осуществляются на основании приложения 8.

6. Учреждение культуры вправе использовать на выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда соответствующих Учреждений.

7. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы».

VI. Заключительные положения

1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных Учреждений должна составлять не более 40 процентов.

4. Средства, предусмотренные в бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников Учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений в пределах выделенных средств.

5. В целях повышения престижности и привлекательности работы в Учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников, совершенствования системы оплаты труда, доля выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в структуре заработной платы работников должна составлять не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников Учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

6. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников, доля выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в структуре заработной платы образовательных организаций должна составлять не ниже 70 процентов.

7. Повышение оплаты в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников Учреждений культуры.

8. В целях формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости выполнения работ, установления штатной численности персонала культурно-досуговых учреждений применяются типовые отраслевые нормы труда, утвержденные приказами Министерства культуры РФ от 30.12.2015 года № 3448 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа», № 3453 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики».

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Коэффициент	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень/учреждения культуры/	Кассир билетный Уборщик служебных помещений Гардеробщик	1	3285,0

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Переплетчик	1,36	4468,0
3 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	1,59	5224,0
4 квалификационный уровень	Электрик	1,93	6341,0

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Художник	1,24	4074,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,51	4961,0

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-кассир Менеджер Инспектор по кадрам Юрисконсульт	1,93	6341,0
3 квалификационный уровень	Экономист Программист	2,15	7064,0

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
работников культуры, искусства и кинематографии**

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	Смотритель музейный	1,08	3548,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	Заведующий костюмерной Руководитель кружка Аккомпаниатор Культурорганизатор Билетный кассир	1,64	5388,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Главный библиотекарь Библиотекарь, библиограф Методист библиотеки, клубного учреждения, музея Редактор библиотеки Экскурсовод Хранитель фондов Специалист по охране памятников истории и культуры Звукооператор Аккомпаниатор- концертмейстер Художник-декоратор Специалист по фольклору Специалист по методике клубной работы	2,43	7984,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Заведующий отделом библиотеки Заведующий отделом дома культуры Звукорежиссер Режиссер Хормейстер Руководитель клубного формирования	2,69	8838,0

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
	Секретарь учебной части	1,36	4468,0

Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	1,93	6341,0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	2,15	7064,0
3 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	2,21	7261,0
4 квалификационный уровень	Преподаватель	2,43	7984,0

Перечень должностей руководителей и специалистов, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников должностей, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
Должности руководителей и специалистов		
Художественный руководитель (не осуществляющий руководство учреждением на основе единоначалия)	2,69	8838,0
Директор структурного подразделения	2,69	8838,0
Заведующий сельским клубом	2,69	8838,0
Заведующий отделом по туризму	2,69	8838,0
Специалист по туризму	2,43	7984,0
Методист по научно-просветительской деятельности музея	2,43	7984,0
Методист	2,43	7984,0
Специалист по информационным ресурсам	1,64	5388,0
Контрактный управляющий	1,59	2504,0

Определение должностного оклада руководителя учреждения культуры

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$Одр = ЗПср \times K_{yy}$, где:

Одр - оклад руководителя;

ЗПср – средняя заработная плата работников учреждения;

K_{yy} – коэффициент уровня управления.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение учреждения культуры к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения культуры, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество объектов (зданий), находящихся в оперативном управлении, доля платных услуг в общем объеме финансирования и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением культуры.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей. Исключение составляют учреждения, в которых произошли изменения в связи с оптимизацией сети. В них группа по оплате труда определяется по завершению реорганизации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений культуры устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями учреждений культуры, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуется следующий размер коэффициента уровня управления за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $K_{yy} = 4,1 - 6,0$;

2 группа – $K_{yy} = 3,1 - 4,0$;

3 группа – $K_{yy} = 2,1 - 3,0$;

4 группа – $K_{yy} = 1,0 - 2,0$.

Размер коэффициента уровня управления: начальника МКУ Централизованная бухгалтерия учреждений культуры по 4 группе оплаты труда.

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых учреждений культуры устанавливается учредителем сроком на 1 год.

Объемные показатели отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Информационная открытость	Наличие сайта, полнота и частота обновления информации	до 5
2.	Укомплектованность штата учреждения в соответствии со штатным расписанием	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего образование по профилю деятельности	1 1
3.	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях, помещениях	За каждое: - отдельно стоящее здание, - помещение	2 1
5.	Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве по основному виду деятельности с юридическими и физическими лицами	За каждый договор	2
6.	Использование механизмов государственно-частного партнерства		5
7.	Количество платных услуг, оказываемых населению	1 вид услуги	2
8.	Участие в грантовых конкурсах, региональных программах	За каждый разработанный направленный на конкурс проект Получение грантов (дополнительное финансирование)	3 10
9.	Освещение творческой деятельности в средствах массовой информации	За одну публикацию За телевизионную передачу (ролик)	1 2
10.	Доля платных услуг в общем объеме финансирования учреждения	свыше 5 %	5
11.	Организация мероприятий	За каждое мероприятие: фестивали и конкурсы; муниципального уровня; регионального уровня; межрегионального уровня; всероссийского уровня; международного уровня; Спектакли, концерты, театрализованные программы муниципального уровня; Семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, научно-практические конференции муниципального, межзонального, регионального, уровней; Дополнительно за мероприятие на платной основе	1 2 3 4 5 2 1 1

12.	Количество посетителей в год	1000 человек	2
13.	Количество постоянно действующих клубных формирований на бесплатной основе	1 формирование: - на бесплатной основе; - на платной основе	1 2
14.	Наполняемость кружков, коллективов (средняя наполняемость)		0,5
15.	Количество коллективов, имеющих звание «Народный», «Заслуженный»	1 коллектив	5
16.	Количество коллективов и солистов художественной самодеятельности, имеющих звание лауреатов и дипломантов фестивалей, смотров, конкурсов разных уровней	За коллектив, за 1 солиста: - международного уровня; - всероссийского уровня; - межрегионального уровня; - регионального уровня	5 4 3 2
17.	Количество посадочных мест в зрительном зале	100 мест	1
18.	Количество библиотек	1 библиотека	1
19.	Количество книговыдач	100000 экземпляров	1
20.	Обслуживание людей с ограниченными возможностями и других льготных категорий граждан	1 человек	1
21.	Развитие внестационарных форм обслуживания для обеспечения более широкого охвата населения библиотечно-информационным обслуживанием	1 форма	2
22.	Количество записей в электронном каталоге	1000 записей	1
23.	Количество единиц хранения основного фонда	1000 единиц	1
24.	Экспонирование предметов основного фонда	100 единиц	2
25.	Количество музейных выставок в год	1 выставка	4
26.	Приобретение новых экспонатов для основного фонда	1 экспонат	1
27.	Количество отреставрированных предметов в год	1 предмет	2
28.	Наличие образовательных программ	1 программа	5
29.	Гастроли	1 выезд: - в пределах района; - области	2 5

Группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры клубного типа

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 1500	от 800 до 1500	от 300 до 800	до 300

Группы по оплате труда руководителей муниципальных библиотек

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 800	от 600 до 800	от 400 до 600	до 400

Группы по оплате труда руководителей муниципальных музеев

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 1000	от 800 до 1000	от 500 до 800	до 500

Определение должностного оклада руководителей учреждений дополнительного образования

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района в сумме среднемесячной заработной платы работников учреждения, действующего на территории РФ, а также коэффициента уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждой образовательной организации.

Отнесение образовательного учреждения к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Организации дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Коэффициент:

Группы оплаты	Руководители
1 группа	4,2-6,0
2 группа	3,3-4,1
3 группа	2,4-3,2
4 группа	1,0-2,3

Объемные показатели:

№ п/п	Показатели	Условия
1.	Кол-во обучающихся (воспитанников)	
1.2	в организациях дополнительного образования	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,5 балла
2.	Кол-во работников в образовательном учреждении	За каждого работника - 0,5 балла, дополнительно за каждого работника, имеющего: высшую категорию – 1 балл
3.	Наличие в учреждениях дополнительного образования направленности:	За каждое отделение дополнительно – 1 балл
	фортепианное	
	художественное	
	хореографическое	
	струнное	
	фольклорное	
	народное	
4	Другие показатели, не учтенные, объем и сложность работы:	
4.1	Наличие структурных подразделений	Из расчета за каждое подразделение – 3 баллов
5.	Прокат инструментов и костюмов	2 балла
6.	Организация творческих конкурсов учащихся	Из расчета за каждый конкурс – 5 баллов
7.	Организация работы методических объединений	5 баллов
8.	Организация работает в режиме инноваций	До 10 баллов

Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом, осуществляющим управление в сфере дополнительного образования, в ведении которого находится образовательное учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения дополнительного образования.

2. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений дополнительного образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. Общее количество баллов по каждому учреждению дополнительного образования, в соответствии с объемными показателями, утверждается Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных организаций определяется:

по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся 1 сентября. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, группах, учитываются один раз.

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Порядок премирования руководителей учреждений культуры Чесменского муниципального района

I. Общие положения

1. Настоящий порядок премирования руководителей учреждений культуры разработан в соответствии с пунктом 5 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 (ред. от 09.11.2018), методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденных приказом Минкультуры России от 28.06.2013 N 920 (далее - рекомендации N 920), в целях усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности Учреждений, качестве оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждения.

II. Порядок и условия премирования

1. Премияльный фонд руководителя Учреждения формируется для поощрения руководителя Учреждения за выполненную работу в соответствующем календарном году.

2. Источником премиального фонда руководителя Учреждения являются бюджетные ассигнования муниципального бюджета, определенные в пределах до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

3. В целях поощрения руководителя Учреждения за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия в связи с профессиональным праздником;
- премия за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения.

4. Премирование осуществляется:

на основании приказа начальника Управления культуры администрации Чесменского муниципального района руководителям подведомственных Учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда;

на основании распоряжения Главы администрации сельского поселения руководителям Учреждений, являющихся юридическими лицами, подведомственных администрации сельского поселения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Премия руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения руководителем прямого материального ущерба Учреждению;

г) неисполнения или несвоевременного исполнения Учреждением (руководителем Учреждения) предписаний должностных лиц государственного пожарного надзора, а также в случаях выявления в Учреждении нарушений требований пожарной безопасности, повлекших наложение административного штрафа или административное приостановление деятельности Учреждения;

д) наличия фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

III. Порядок и условия выплаты премии за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения

1. Премирование руководителя Учреждения производится за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

2. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения в осуществлении основных задач и функций, определенных Положением об Учреждении, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором на основании:

- отчетных данных о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения;
- пояснительной записки к отчетным данным.

Информация, отраженная в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполняемой работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтвержденное соответствующими расчетами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности руководителя.

3. Ежеквартально, не позднее 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом, руководитель учреждения культуры, подведомственного Управлению культуры представляет отчетные данные о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения начальнику Управления культуры. Руководитель учреждения культуры, подведомственного администрации сельского поселения предоставляет отчетные данные о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения Главе администрации сельского поселения. Представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее 10-15 дней до окончания финансового года.

4. Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности работы его руководителя установлены Приложением 9 настоящего Положения.

5. Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе утвержденных целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения (далее по тексту – Комиссия).

6. Состав Комиссии утверждается:

- приказом начальника Управления культуры администрации Чесменского муниципального района, по руководителям подведомственных Учреждений.

- распоряжением Главы администрации сельского поселения по руководителям Учреждений, являющихся юридическими лицами, подведомственных администрации сельского поселения.

7. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине премия, установленная на соответствующий отчетный период, начисляется за фактически отработанное время в данном периоде.

При назначении на должность руководителя в соответствующем отчетном периоде премия устанавливается за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде.

8. Премия руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения руководителем прямого материального ущерба Учреждению;

г) неисполнения или несвоевременного исполнения Учреждением (руководителем Учреждения) предписаний должностных лиц государственного пожарного надзора, а также в случаях выявления в Учреждении нарушений требований пожарной безопасности, повлекших наложение административного штрафа или административное приостановление деятельности Учреждения;

д) наличия фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

IV. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размеры и порядок премирования руководителя Учреждения

1. Комиссия на основании отчетных данных и пояснительной записки, определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

2. При расчете баллов за квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения за квартал.

3. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период устанавливается согласно таблице.

Таблица

Количество полученных баллов	Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от базового оклада)
95 и выше	200
94-93 (включительно)	150
92-87 (включительно)	100
86-80 (включительно)	50
79 и менее	Не премируется за квартал отчетного периода финансового года

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности культурно-досуговых учреждений и их руководителей

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей	Размер выплаты (баллы)	Периодичность
1	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения: 1) количество посещений, (тыс. чел.) 2) количество мероприятий, ед.	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	30	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-20	
		Низкая (невыполнение)	0	
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
3	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Высокая (выполнение плана в полном объеме и отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана и наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (невыполнение и наличие грубых нарушений)	0	
4	Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-5	
		Низкая (невыполнение)	0	
5	Выполнение поручений, своевременность и качество предоставления отчетов	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
6	Результативность независимой оценки качества оказания услуг учреждением	Высокая	5	Ежеквартально
		Средняя	3	
		Низкая	0	
7	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	5	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	3	
		Низкая (невыполнение)	0	
Итого		100 б.		

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности общедоступных библиотек и их руководителей

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей	Размер выплаты (баллы)	Периодичность
1	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения: 1) количество посещений, (тыс.чел.) 2) количество читателей 3) книговыдача	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	30	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-20	
		Низкая (невыполнение)	0	
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
3	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Высокая (выполнение плана в полном объеме и отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана и наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (невыполнение и наличие грубых нарушений)	0	
4	Выполнение поручений, своевременность и качество предоставления отчетов	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
5	Удовлетворенность граждан качеством оказания услуг: 1) средняя посещаемость библиотеки 1 читателем в год, ед. 2) количество посещений сайта библиотеки 3) количество справок, консультаций для пользователей	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
6	Результативность независимой оценки качества оказания услуг учреждением	Высокая	5	Ежеквартально
		Средняя	3	
		Низкая	0	
7	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	5	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	3	
		Низкая (невыполнение)	0	
Итого		100 б.		

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности музеев
и их руководителей**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей	Размер выплаты (баллы)	Периодичность
1	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения: 1) количество выставленных экспонатов от общего фонда (ед.) 2) число посетителей музея (тыс.чел.) 3) экскурсии (ед.) 4) экспозиционно-выставочная деятельность	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	30	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-20	
		Низкая (невыполнение)	0	
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
3	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Высокая (выполнение плана в полном объеме и отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана и наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (невыполнение и наличие грубых нарушений)	0	
4	Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-5	
		Низкая (невыполнение)	0	
5	Выполнение поручений, своевременность и качество предоставления отчетов	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
6	Результативность независимой оценки качества оказания услуг учреждением	Высокая	5	Ежеквартально
		Средняя	3	
		Низкая	0	
7	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	5	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	3	
		Низкая (невыполнение)	0	
Итого		100 б.		

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждений
дополнительного образования и их руководителей**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей	Размер выплаты (баллы)	Периодичность
1	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения: 1) охват художественным образованием, % 2) % победителей от числа участников конкурсов, фестивалей, олимпиад 3) удовлетворенность качеством предоставления образовательных услуг	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	30	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-20	
		Низкая (невыполнение)	0	
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
3	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Высокая (выполнение плана в полном объеме и отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана и наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (невыполнение и наличие грубых нарушений)	0	
4	Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-5	
		Низкая (невыполнение)	0	
5	Выполнение поручений, своевременность и качество предоставления отчетов	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
6	Результативность независимой оценки качества оказания услуг учреждением	Высокая	5	Ежеквартально
		Средняя	3	
		Низкая	0	
7	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	5	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	3	
		Низкая (невыполнение)	0	
Итого		100 б.		

Порядок и условия выплат стимулирующего характера (премий) по выполнению показателей эффективности работниками учреждения

1. Выплаты стимулирующего характера (премии) выплачиваются работнику на основании:
- представленных отчетных данных по выполнению показателей эффективности деятельности учреждения и работников за отчетный период. Представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется не позднее 10-15 дней до окончания финансового года.
- пояснительной записки к отчетным данным.

Информация, отраженная в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, подтвержденного соответствующими расчетами.

Ответственными за предоставление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения и работников являются руководители соответствующих учреждений.

2. Премирование работников учреждения культуры производится при условии:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год)
- отсутствие сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций работником

3. Отчетные данные по выполнению показателей эффективности деятельности учреждения работниками Учреждения (далее – оценочный лист) направляется руководителю Учреждения.

Оценочный лист должен содержать сведения о достижении работником качественных и количественных показателей, установленных приложениями 11-17.

Оценку эффективности работы работника Учреждения на основе утвержденных целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения (далее по тексту – Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Информация, отраженная в пояснительной записке к оценочному листу, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполняемой работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтвержденного соответствующими расчетами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Степень выполнения каждого показателя оценивается в баллах.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

Для подсчета баллов производится выверка по каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период разделить на утвержденную Комиссией общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного

работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

На стимулирующие выплаты за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения уральский коэффициент не начисляется.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций Комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

4. Премииальный фонд работников устанавливается в пределах стимулирующего фонда, определенного процентным отношением к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа президента от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики») и средств, полученных от оптимизационных мероприятий).

Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен оставлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

Приложение № 14
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности специалистов
культурно-досуговых учреждений**

№ п/п	Наименование должности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты (дезагрегированный показатель)	Показатель деятельности, установленный для работника	Оценка выполнения показателя			Количество баллов по показателю		
					план	факт		оценка	самооценка	оценка комиссии
1.	Директор (заведующий) культурно-досугового учреждения	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения и годовых планов работы	Наличие/отсутствие	Количество проведенных мероприятий			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество посещений			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы КДУ, формирований и т.д.)	высокая	15				
					средняя	10				
					низкая	0				
		Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Наличие/отсутствие	Объем привлеченных внебюджетных средств	высокая	15				
					средняя	10				

							низкая	0			
		Участие учреждения в районных, региональных, всероссийских, международных проектах, конкурсах, фестивалях и грантах (с приложением дипломов)	Наличие/отсутствие	международного уровня – 25 баллов; всероссийского уровня – 20 баллов; регионального уровня – 15 баллов; районного уровня – 10 баллов;			высокая	25-20			
					средняя	15-10					
					низкая	0					
		Удовлетворенность населения качеством оказания услуг учреждением	Наличие/отсутствие	Результаты независимой оценки качества оказания услуг учреждением			высокая	15			
					средняя	10					
					низкая	0					
Итого по группе показателей								1006.			
2.	Художественный руководитель	Уровень организации обеспечения художественно-творческого процесса учреждения	Наличие/отсутствие	Количество организованных культурно-массовых мероприятий			высокая	10			
							средняя	5			
							низкая	0			
				Увеличение/сохранение	Количество участников клубных формирований			высокая	10		
						средняя	5				
						низкая	0				
				Увеличение/сохранение	Количество детей в возрасте до 14 лет, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях			высокая	10		
						средняя	5				
						низкая	0				

			Наличие/отсутствие	Количество подготовленных платных программ, мероприятий			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Участие клубных формирований в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях:	Наличие/отсутствие	международного уровня – 25 баллов; всероссийского уровня – 20 баллов; регионального уровня – 15 баллов; районного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20		
							средняя	15-10		
							низкая	0		
		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы формирований, журнал учета мероприятий на платной и бесплатной основе и т.д.)			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								1006		
3.	Руководитель кружка	Уровень организации обеспечения творческого процесса участников	Увеличение /сохранение	Количество участников кружка			высокая	15		
			Наличие/отсутствие	Участие участников кружка в мероприятиях учреждения			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		

						средняя	10			
						низкая	0			
		Наличие/отсутствие	Участие участников кружка в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях: международного уровня – 25 баллов; всероссийского уровня – 20 баллов; регионального уровня – 15 баллов; районного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20			
						средняя	15-10			
						низкая	0			
		Удовлетворенность качеством оказания услуг	Наличие/отсутствие	Отсутствие/наличие обоснованных замечаний от участников (родителей участников) кружка			высокая	10		
						средняя	5			
						низкая	0			
		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	15		
						средняя	10			
						низкая	0			
		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы формирования и т.д.)			высокая	20		
						средняя	15			
						низкая	0			
Итого по группе показателей								1006		

4.	Методист	Обеспечение методического сопровождения	Наличие/отсутствие	Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, совещаний и т.д.			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Проведение консультаций со специалистами учреждений культуры			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий, благодарностей			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Качество предоставления отчетности	Наличие/отсутствие	Своевременность представления квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество			высокая	25		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Нормативно-правовое обеспечение	Наличие/отсутствие	Разработка новых положений о конкурсах, фестивалях, выставках и др.			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Участие в составе рабочих групп,	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	20		

		жюри, комиссий					средняя	15		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								1006		
5.	Культурорганизатор	Уровень организации обеспечения творческого процесса участников	Увеличение /сохранение	Количество зрителей на концертах, концертных программах, культурно-досуговых, иных зрелищных мероприятиях			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
			Увеличение /сохранение	Количество детей в возрасте до 14 лет, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Участие Учреждения в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастрольях	Наличие/отсутствие	международного уровня – 25 баллов; всероссийского уровня – 20 баллов; регионального уровня – 15 баллов; районного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20		
							средняя	15-10		
							низкая	0		
		Организация и взаимодействие с учреждениями и культуры и искусства	Наличие/отсутствие	Наличие партнерских связей с предприятиями, учреждениями, организациями (количество соглашений о сотрудничестве)			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
Организация и проведение гастрольных мероприятий	Наличие/отсутствие	Количество организованных гастрольных мероприятий			высокая	10				
					средняя	5				

							низкая	0		
		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	20		
					средняя	15				
					низкая	0				
Итого по группе показателей								1006		
6.	Режиссер	Уровень организации обеспечения творческого процесса участников	Увеличение /сохранение	Количество программ массовых представлений, подготовленных специалистом			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество программ массовых представлений, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, подготовленных специалистом			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, проведенных с участием специалиста			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		

			Наличие/отсутствие	Количество подготовленных платных программ, мероприятий			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы формирований и т.д.)			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								1006		
7.	Звукооператор	Уровень организации обеспечения творческого процесса участников	Увеличение /сохранение	Востребованность звукооператора на мероприятиях, участие в мероприятиях ЦДК, превышающий объем муниципального задания;			высокая	20		
					средняя	15				
					низкая	0				
			Наличие/отсутствие	Участие в оказании платных услуг населению (изготовление фонограмм);			высокая	15		
					средняя	10				
					низкая	0				
			Наличие/отсутствие	Содержание звуковоспроизводящей аппаратуры в хорошем рабочем состоянии; Наличие и ведение учета звуковой аппаратуры;			высокая	10		
					средняя	5				
					низкая	0				

			Наличие/отсутствие	Обеспечение качественного озвучивания мероприятий;			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	Наличие/отсутствие	Количество культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием специалиста			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество культурно-досуговых мероприятий, в которых звукооператор принял участие: - с полным подбором музыкального материала - 25 баллов; - с составлением плейлиста для мероприятия 20 баллов; - с участием в репетициях для мероприятий относительно запланированных мероприятий в отчетный период – 15 баллов			высокая	25-20		
							средняя	15		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								1006		
8.	Заведующий автоклубом	Уровень организации обеспечения творческого процесса участников	Наличие/отсутствие	Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Наличие/отсутствие	Количество посещений мероприятий			высокая	15			

						средняя	10		
						низкая	0		
		Наличие/отсутствие	Количество детей в возрасте до 14 лет, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях			высокая	15		
						средняя	10		
						низкая	0		
		Наличие/отсутствие	Количество выездных концертов, программ, проведенных в поселениях района с привлечением коллективов художественной самодеятельности, профессиональных артистов и других специалистов			высокая	10		
						средняя	5		
						низкая	0		
		Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	Наличие/отсутствие	Количество культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника		высокая	20		
					средняя	15			
					низкая	0			
		Наличие/отсутствие	Количество подготовленных программ мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи			высокая	10		
						средняя	5		
						низкая	0		
		Наличие/отсутствие	Количество подготовленных платных программ, мероприятий			высокая	15		
						средняя	10		

							низкая	0		
Итого по группе показателей								1006		
9.	Специалист по фольклору	Уровень организации обеспечения творческого процесса участников	Наличие/отсутствие	Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, проведенных с участием работника			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
		Наличие/отсутствие	Участие в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях: международного, всероссийского уровня – 25 баллов; регионального уровня – 20 баллов; областного уровня – 15 баллов; межрайонного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20			
						средняя	15-10			
						низкая	0			
	Обеспечение методического сопровождения	Наличие/отсутствие	Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, совещаний и т.д.			высокая	15			
						средняя	10			
						низкая	0			
	Обеспечение информационной открытости и популяризации деятельности учреждения	Наличие/отсутствие				высокая	10			
						средняя	5			
						низкая	0			
Наличие/отсутствие		Количество информационных компаний (новости)			высокая	20				

				размещенных на официальном сайте учреждения			средняя	15		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество НПА, информационно-методических материалов, размещенных на официальном сайте учреждения			высокая	5		
							Средняя	3		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие				высокая	5		
							средняя	3		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								1006		
10	Звукорежиссёр		Увеличение /сохранение	Создание с использованием технических средств звукового образа спектакля (номера, представления) в подготовке новых и возобновляемых постановок			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Участие в подготовительном периоде создания спектакля (номера представления), подбор необходимых фонограмм или организация их записи			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		

			Наличие/отсутствие	Подбор необходимых фонограмм или организация их записи			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Контроль качественного озвучивания мероприятий			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	Наличие/отсутствие	Обеспечение фонограммами репетиционного процесса			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Профилактика и текущий ремонт звуковоспроизводящей аппаратуры			высокая	25		
							средняя	20-15		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								100б.		
11	Аккомпаниатор-концертмейстер	Уровень организации обеспечения творческого процесса участников	Увеличение /сохранение	Разработка целостных музыкальных композиций для сопровождения мероприятий, концертных выступлений			высокая	15		
							средняя	10		

							низкая	0		
		Наличие/отсутствие	Участие в организации и проведении концертной деятельности, массовых мероприятиях				высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Наличие/отсутствие	Участие аккомпаниатора-концертмейстера в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях: международного, всероссийского уровня – 25 баллов; регионального уровня – 20 баллов; областного уровня – 15 баллов; межрайонного уровня – 10 баллов.				высокая	25-20		
							средняя	15-10		
							низкая	0		
		Наличие/отсутствие	Музыкальное сопровождение творческих коллективов в конкурсных мероприятиях				высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
	Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий				высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		

		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы формирования и т.д.)			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								100б.		
12	Руководитель хореографического коллектива	Уровень организации обеспечения художественно-творческого процесса учреждения	Увеличение /сохранение	Количество подготовленных работником танцевальных номеров и хореографических композиции для концертных программ, мероприятий			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
			Увеличение /сохранение	Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников коллектива по сравнению с аналогичным периодом прошлого года			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Участие коллектива в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях	Наличие/отсутствие	Международного, всероссийского уровня – 25 баллов; регионального уровня – 20 баллов; областного уровня – 15 баллов; межрайонного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20		
							средняя	15-10		
							низкая	0		
		Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	Наличие/отсутствие	Количество культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника			высокая	15		
							средняя	10		

							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях проводимых специалистом в общем числе детей (процентов)			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								1006		
13	Хормейстер	Уровень организации обеспечения творческого процесса участников	Увеличение /сохранение	Количество подготовленных работником номеров для концертных программ, мероприятий			высокая	15		
					средняя	10				
					низкая	0				
			Наличие/отсутствие	Участие коллектива в мероприятиях			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		

			Наличие/отсутствие	Участие коллектива в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях: международного уровня – 25 баллов; всероссийского уровня – 20 баллов; регионального уровня – 15 баллов; районного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20		
							средняя	15-10		
							низкая	0		
		Удовлетворенность качеством оказания услуг	Наличие/отсутствие	Отсутствие/наличие обоснованных замечаний от участников коллектива и руководства			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы формирования и т.д.)			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								100б.		
14	Концертмейстер	Уровень организации обеспечения творческого	Увеличение /сохранение	Участие в организации и проведении концертной			высокая	15		

		процесса участников		деятельности, массовых мероприятиях			средняя	10		
							низкая	0		
		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Музыкальное сопровождение творческих коллективов в конкурсных мероприятиях			высокая	15		
							средняя	10		
			низкая	0						
			Наличие/отсутствие	Участие работника в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях: международного, всероссийского уровня – 25 баллов; регионального уровня – 20 баллов; областного уровня – 15 баллов; межрайонного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20		
							средняя	15-10		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Музыкальное сопровождение творческих коллективов на репетициях			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	15		

		Качество ведения документации					средняя	10			
								низкая			
		Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы формирования и т.д.)				высокая	20			
								средняя	15		
								низкая			
Итого по группе показателей								1006			

Приложение № 15
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников
технического и обслуживающего персонала культурно-досуговых учреждений**

№ п/п	Наименование должности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
1.	Костюмер	Наличие в отчетном периоде отремонтированных и отреставрированных сценических костюмов и атрибутов	да	5
		Участие в проведении инвентаризаций костюмов, артистического реквизита и аксессуаров	да	5
		Ведение строгого учета и систематизации учета приема-выдачи костюмов	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20
2.	Художник-декоратор	Своевременная и качественная подготовка декораций для организации творческого процесса	да	5
		Обеспечение привлекательного художественно-эстетического образа учреждения	да	5
		Обеспечение высокого художественного уровня оформления рекламы и выставок	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20
3.	Билетный кассир	Отсутствие недостатков и излишков при инвентаризации денежных средств и билетов	да	5
		Своевременное и качественное предоставление отчетности кассира	да	5
		Выполнение учреждением плана по платным услугам	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20

Приложение № 16
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
специалистов учреждений дополнительного образования**

№ п/п	Наименование должности	Критерии эффективности деятельности	Показатели	Оценка выполнения		Размер выплат (баллы)
1	Заместитель директора по УВР	Качество образовательного процесса	Уровень организации промежуточной и итоговой аттестации. Сохранность контингента.	90-100%	Высокая	20
				80-90%	Средняя	15-10
				Ниже 80%	Низкая	0
		Конкурсная деятельность	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня. Наличие лауреатов и дипломантов в конкурсных мероприятиях различного уровня. Организация и проведение конкурсов и фестивалей на базе Учреждения	План	Высокая	15
					Средняя	10-5
				Факт	Низкая	0
		Качество и результативность воспитательной работы	Организация внеклассной деятельности. Участие обучающихся в творческих мероприятиях	План	Высокая	15
				Факт	Средняя	10-5
		Организация методической работы	Организация и методическое сопровождение аттестации педагогических работников школы. Организация повышения квалификации педагогических работников.	План	Высокая	15
					Средняя	10-5
				Факт	Низкая	0
		Исполнительская дисциплина	Подготовка и сдача планов работы, отчетов, документации. Качественная система учета проведения преподавателями мероприятий.	90-100%	Высокая	15
				80-90%	Средняя	10-5
				Ниже 80%	Низкая	0
		Работа в сети Интернет	Работа в АИС "Сетевой город" Участие в размещении информации на сайте школы. Работа в АИС "Стат. отчетность"	90-100%	Высокая	20
80-90%	Средняя			15-10		
Ниже 80%	Низкая			0		
Итого						100б
2	Преподаватель	Работа с контингентом	Сохранение состава контингента (в течение месяца)	5		5
		Успеваемость учащихся	Отсутствие учащихся, имеющих задолженность	5		5
		Ведение школьной документации	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	5		5
		Конкурсы, фестивали, олимпиады	<u>Участие в районных, зональных, областных, региональных, всероссийских, международных конкурсах и</u>			

		<p><u>фестивалях (за каждого участника) в месяц:</u> - школьных, районных; - зональных; - областных; - региональных; - всероссийских, международных. - дистанционные конкурсы</p> <p><u>Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т.д., (за каждого участника) в месяц:</u> - школьных, районных; - зональных; - областных; - региональных; - всероссийских; - международных. - дистанционные конкурсы</p>	<p>x2 за ансамбль 3,0 4,0 5,0 6,0 7,0</p> <p>в 2 раза меньше балл x2 за ансамбль</p> <p>4,0 5,0 6,0 7,0 8,0 9,0 в 2 раза меньше балл</p>	
	Профориентационная работа	Наличие выпускников, продолживших обучение по профилю в учреждениях среднего и высшего профобразования	5	5
	Количество мероприятий	<u>Мероприятия (концерты, выставки и др.) в которых участвовали воспитанники и преподаватели</u>	2,0 за каждое выступление *2 за ансамбль	
	Праздники, творческие мероприятия	<u>Участие педагогических работников в творческой деятельности: разработка сценариев и положений творческих мероприятий и др.) за каждое участие в творческом мероприятии за каждое на уровне класса, отделения, школы, района</u>	3 3 4 5 6	
	Научно-методическая, исследовательская работа	Наличие методических пособий, авторских разработок, нотных сборников в методкабинете школы	5	5
		Муниципальный уровень Зональный уровень Областной уровень Всероссийский уровень Международный уровень Участие в качестве иллюстратора Дистанционные конкурсы	5 10 15 20 25 в 2 раза меньше балл в 2 раза меньше балл	25
	Повышение квалификации	<u>Наличие документов, подтверждающие повышение квалификации за последние 3 года:</u> наличие удостоверения на 72 часа; наличие сертификатов, справок	5 3	
	Общественное признание	Муниципальный уровень Областной уровень Всероссийский уровень	3 4 5	5
	Общественная работа	Общественные поручения	1	1
Итого				1006

Приложение № 17
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
технического и обслуживающего персонала**

№ п/п	Наименование должности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Критерий эффективности показателя	Максимальный балл по показателю
1.	Юрист	Своевременное и качественное заключение договоров и актов имущественного-правового характера	да	5
		Совместное оформление с другими специалистами учреждения материалов о хищениях, растратах, недостачах и иных правонарушениях	да	5
		Ведение работы по систематизированному учету и хранению действующих законодательных нормативных актов, отметки об их отмене, изменениях и дополнениях	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20
2.	Инспектор по кадрам	Ведение учета личного состава учреждения: своевременный прием, перевод и увольнение работников в соответствии с ТК РФ	да	5
		Своевременное и качественное заполнение трудовых книжек, соблюдение правил их хранения	да	5
		Своевременное и качественное предоставление отчетности в УПФР, военкомат и т.д.	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20
3.	Заведующий хозяйственной частью	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении	да	5
		Бесперебойная работа учреждения, (своевременное принятие мер по ликвидации аварийных ситуаций)	да	5
		Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния учреждения и прилегающей территории учреждения	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20
4.	Гардеробщик	Контроль наличия верхней одежды и сменной обуви учащихся на вешалке	да	5
		Обеспечение сохранности сданных вещей	да	5
		Обеспечение сохранности забытых вещей, своевременное оповещение учителей и родителей	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20
5.	Электрик	Обеспечение бесперебойной работы системы электроснабжения	да	5

		Оперативное выявление причин и устранение сбоев и аварий при эксплуатации электрооборудования	да	5
		Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20
6.	Водитель	Своевременная сдача путевых листов и своевременная сдача отчетности по ГСМ	да	5
		Отсутствие за текущий месяц дорожно-транспортных происшествий и штрафов ГИБДД	да	5
		Поддержание в исправном состоянии техники и устранение технических неисправностей	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20
7.	Уборщик служебных помещений	Качественное проведение текущих и генеральных уборок	да	5
		Содержания закрепленных участков учреждения в соответствии с требованиями СанПин	да	5
		Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии	да	5
		Отсутствие фактов некачественного выполнения работ, поручений	да	5
Итого по группе показателей			×	20

Приложение № 18
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
специалистов музея**

№ п/п	Наименование должности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты (дезагрегир уемый показатель)	Показатель деятельности, установленный для работника	Оценка выполнения показателя			Размер выплаты (баллы)		
					план	факт		оценка	самооценка	оценка комиссии
1.	Экскурсовод	Уровень организации обеспечения комплекса работ, выполняемых специалистом в соответствии с уставной деятельностью	Увеличение /сохранение	Количество проведенных экскурсий			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
			Увеличение /сохранение	Количество освоенных специалистом лекционных тем			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
			Увеличение /сохранение	Доля опубликованных во всех формах музейных предметов от общего количества музейных предметов основного фонда			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
			Увеличение /сохранение	Количество посетителей экскурсий, лекций			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		

		Удовлетворенность качеством оказания услуг	Наличие/отсутствие	Отсутствие/наличие обоснованных замечаний от посетителей музея			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	10		
							средняя	5		
							низкая	0		
		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета экскурсий, лекций и т.д.)			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
Итого по группе показателей								1006		
2.	Методист	Уровень организации обеспечения комплекса работ, выполняемых специалистом в соответствии с уставной деятельностью	Увеличение /сохранение	Количество разработанных методических материалов и подготовленных культурно-образовательных мероприятий, ориентированных на различные возрастные группы музейных посетителей (по плану/ фактически)			высокая	20		
	средняя						15			
	низкая						0			
	Наличие/отсутствие		Участие в организации и проведении мастер-классов, круглых столов, семинаров, совещаний и т.д.				высокая	10		
	средняя	5								

				Оказание методической помощи специалистам учреждений культуры, руководителям школьных музеев в освоении нового материала			низкая	0		
			Увеличение /сохранение	Количество подготовленных выставок, экспозиций в музее и вне музея			высокая	20		
					средняя	15				
					низкая	0				
			Увеличение /сохранение	Количество посетителей музейных мероприятий			высокая	15		
					средняя	10				
					низкая	0				
		Удовлетворенность качеством оказания услуг	Наличие/отсутствие	Отсутствие/наличие обоснованных замечаний от участников музейных мероприятий			высокая	10		
						средняя	5			
						низкая	0			
		Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий			высокая	10		
						средняя	5			
						низкая	0			
		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета мероприятий)			высокая	15		
						средняя	10			

								низкая	0		
Итого по группе показателей									1006		
3.	Специалист по охране памятников истории и культуры	Уровень организации обеспечения комплекса работ, выполняемых специалистом в соответствии с уставной деятельностью	Увеличение /сохранение	Количество проведенных специалистом мероприятий по сохранению и популяризации объектов культурного наследия			высокая	20			
							средняя	15			
							низкая	0			
			Увеличение /сохранение	Количество подготовленных запросов, информации, справок (в т.ч., ответов на запросы) по вопросам выявления, изучения, сохранения, популяризации объектов культурного наследия			высокая	15			
							средняя	10			
							низкая	0			
		Увеличение /сохранение	Количество информационно-рекламных единиц на сайте музея, выполненных работником			высокая	15				
						средняя	10				
						низкая	0				
		Наличие/отсутствие	Осуществление закупок для нужд учреждения, своевременное размещение информации по закупкам в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».			высокая	20				
						средняя	15				
						низкая	0				
		Качество предоставления отчетности	Наличие/отсутствие	Своевременность предоставления отчетов по направлениям деятельности, в т.ч., закупкам для нужд учреждения			высокая	20			
							средняя	15			
							низкая	0			
Участие в составе рабочих групп,	Наличие/отсутствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий					высокая	10			

		жюри, комиссий					средняя	5			
							низкая	0			
Итого по группе показателей									1006		
4.	Хранитель фондов	Уровень организации обеспечения комплекса работ, выполняемых специалистом в соответствии с уставной деятельностью	Увеличение /сохранение	Доля учтенных музейных предметов и музейных коллекций от количества поступивших в музейное собрание			высокая	20			
							средняя	15			
							низкая	0			
		Увеличение /сохранение	Количество учетных единиц и номенклатура музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах (единиц)			высокая	15				
						средняя	10				
						низкая	0				
		Увеличение /сохранение	Количество подготовленных изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, вносимых в электронную базу данных музея (по плану/фактически) (единиц)			высокая	15				
						средняя	10				
						низкая	0				
		Увеличение /сохранение	Доля представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве предметов основного фонда			высокая	15				
						средняя	10				
						низкая	0				
		Увеличение /сохранение	Количество музейных предметов и коллекций, подлежащих коллекционной сверке (по плану/ фактически)			высокая	10				
						средняя	5				

							низкая	0		
	Качество предоставлен я отчетности	наличие/отс утствие	Своевременность предоставления отчетов по направлению деятельности				высокая	15		
средняя							10			
низкая							0			
	Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий	наличие/отс утствие	Количество рабочих групп, жюри, комиссий				высокая	10		
средняя							5			
низкая							0			
Итого по группе показателей								1006		

Приложение № 19
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
библиотечных работников**

№ п/п	Наименование должности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты (дезагрегированный показатель)	Показатель деятельности, установленный для работника	Оценка выполнения показателя			Размер выплаты (баллы)		
					план	факт		оценка	самооценка	оценка комиссии
1.	Методист, заведующий методическим отделом	Обеспечение методического сопровождения	Наличие/отсутствие	Количество разработанных методических материалов			высокая	10		
							средняя	5-3		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество проведенных мероприятий по повышению квалификации сотрудников и имиджа библиотек			высокая	10		
							средняя	5-3		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, практикумов, совещаний и т.д.			высокая	10		
							средняя	5-3		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий, благодарностей			высокая	10		
							средняя	5-3		
							низкая	0		

		Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы библиотек, отдела и т.д.)			высокая	25				
							средняя	15-10				
							низкая	0				
		Качество организации и контроля за деятельностью структурных подразделений	Наличие/отсутствие	Количество комплексных проверок за отчетный период					высокая	10		
									средняя	5		
									низкая	0		
		Участие учреждения в районных, региональных, всероссийских, международных проектах, конкурсах, фестивалях и грантах (с приложением дипломов)	Наличие/отсутствие	международного уровня – 25 баллов; всероссийского уровня – 20 баллов; регионального уровня – 15 баллов; районного уровня – 10 баллов;					высокая	25-20		
									средняя	15-10		
									низкая	0		
Итого по группе показателей								1006.				
2.	Заведующий отделом обслуживания	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения и годовых планов работы	Наличие/отсутствие	Количество организованных массовых мероприятий				высокая	10			
								средняя	5-3			
								низкая	0			
			Наличие/отсутствие	Количество выданных книг					высокая	10		
									средняя	5-3		
									низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Количество пользователей и посещений					высокая	10		

						средняя	5-3		
						низкая	0		
	Работа с удаленными пользователями, нестационарное обслуживание	Увеличение /сохранение	Количество пользователей			высокая	10		
						средняя	5-3		
						низкая	0		
	Ведение учетных документов отдела	Наличие/отсутствие замечание	Ведение учетных документов отдела			высокая	5		
						средняя	3		
						низкая	0		
	Участие пользователей в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях	Наличие/отсутствие	международного уровня – 25 баллов; всероссийского уровня – 20 баллов; регионального уровня – 15 баллов; районного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20		
						средняя	15-10		
						низкая	0		
	Уровень освоения инновационных технологий и использование в работе с пользователями	Наличие/отсутствие	Количество использованных форм инновационных технологий			высокая	5		
						средняя	3		
						низкая	0		
	Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы, журнал учета мероприятий на платной и бесплатной основе и т.д.)			высокая	25		
						средняя	15-10		
						низкая			

Итого по группе показателей								1006		
3.	Главный библиотекарь, библиотекарь сельской библиотеки		Наличие/отсутствие	Количество организованных массовых мероприятий			высокая	10		
							средняя	5-3		
							низкая	0		
			Увеличение/сохранение	Количество выданных книг			высокая	10		
							средняя	5-3		
							низкая	0		
			Увеличение/сохранение	Количество пользователей и посещений			высокая	10		
							средняя	5-3		
							низкая	0		
		Работа с удаленными пользователями и, нестационарное обслуживание	Наличие/отсутствие	Количество пользователей			высокая	10		
							средняя	5-3		
							низкая	0		
		Участие пользователей в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях	Наличие/отсутствие	международного уровня – 25 баллов; всероссийского уровня – 20 баллов; регионального уровня – 15 баллов; районного уровня – 10 баллов.			высокая	25-20		
							средняя	15-10		
							низкая	0		
Качество ведения документации	Наличие/отсутствие замечаний	Качественное ведение документации строгой отчетности (журнал учета работы, журнал учета мероприятий на бесплатной основе и т.д.)			высокая	25				
					средняя	15-10				

							низкая	0		
		Уровень освоения инновационных технологий и использование в работе с пользователями	Наличие/отсутствие	Количество использованных форм инновационных технологий			высокая	5		
					средняя	3				
					низкая	0				
		Уровень организации при подготовке и проведения мероприятий в районе, селе	Наличие/отсутствие замечаний	Количество разработанных сценариев, буклетов, книжных выставок и т.д.			высокая	5		
					средняя	3				
					низкая	0				
Итого по группе показателей								1006		
4.	Библиотекарь отдела комплектования	Обработка и списание литературы структурных подразделений	Наличие/отсутствие	Оперативность обработки новой литературы и своевременность списания литературы			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
		Организация выпуска бюллетеня новых поступлений	Наличие/отсутствие	Организация выпуска бюллетеня новых поступлений			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
	Подготовка документов для организации проверки книжного фонда библиотек	Наличие/отсутствие	Подготовка документов для организации проверки книжного фонда библиотек			высокая	15			
						средняя	10			
						низкая	0			

		Качество предоставления отчетности	Наличие/отсутствие	Своевременность представления квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
		Работа по сохранности книжного фонда	Наличие/отсутствие	Разработка инструкций по сохранности фонда. Отбор книг на списание литературы			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая			
		Участие в проверках книжных фондов библиотек	Наличие/отсутствие	Количество проверок, проведенных с участием работника			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая			
Итого по группе показателей								1006		
5.	Редактор отдела комплектования	Уровень организации ведения каталогов библиотек	Увеличение /сохранение	Количество отредактированных разделов каталогов			высокая	20		
							средняя	15		
							низкая	0		
			Увеличение /сохранение	Количество разработанных памяток для пользователей и специалистов			высокая	15		
							средняя	10		
							низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Участие в организации Фримаркета в Районной библиотеке			высокая	25		

							средняя	10				
							низкая	0				
		Организация повышения квалификации по своему профилю	Наличие/отсутствие	Участие в методических мероприятиях по своему профилю для библиотек системы			высокая	25				
							средняя	10				
							низкая	0				
		Организация и проведение проверок книжных фондов	Наличие/отсутствие	Количество подготовленных учетных каталогов для проверки фондов			высокая	15				
							средняя	10				
							низкая					
Итого по группе показателей								1006				
б.	Заведующая отделом комплектования	Уровень организации фонда библиотек	Увеличение /сохранение	Комплектование фонда библиотек, организация подписки на периодические издания,			высокая	20				
							средняя	15				
							низкая	0				
			Увеличение /сохранение	Уровень освоения инновационных технологий. Электронный каталог					высокая	15		
									средняя	10		
									низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Качество ведения учетных документов. Выполнение плановых показателей					высокая	25		
									средняя	10		

							низкая	0		
		Организация повышения квалификации по своему профилю	Наличие/отсутствие	Участие в методических мероприятиях по своему профилю для библиотек системы			высокая	25		
					средняя	10				
					низкая	0				
		Организация и проведение проверок книжных фондов	Наличие/отсутствие	Качество показателей, связанных с мероприятиями по сохранности книжных фондов			высокая	15		
					средняя	10				
					низкая	0				
Итого по группе показателей								1006		

**Перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера
специалистам, служащим, рабочим**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	до 100%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15%
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
3.1.	при совмещении профессий (должностей)		по соглашению сторон трудового договора
3.2.	при расширении зон обслуживания		по соглашению сторон трудового договора
3.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором		по соглашению сторон трудового договора
3.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		согласно ст.153ТК РФ
3.5.	при сверхурочной работе		за первые 2 часа – не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера
3.6.	при выполнении работ в ночное время		согласно ст.154ТК РФ

Приложение № 21
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Перечень, размеры и порядок установления гарантированных стимулирующих выплат
специалистам**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников		
1.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	перевыполнение отраслевых норм нагрузки; участие в реализации муниципальных и ведомственных программ; выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	Размер выплаты верхним пределом не ограничен
1.2.	за качество выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение отраслевых стандартов и должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	Размер выплаты верхним пределом не ограничен
1.3.	премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в выполнении особо важных и сложных работ, мероприятий.	До 200% от должностного оклада
1.4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
1.4.1	Выплаты за высокое профессиональное мастерство	работникам из числа художественного и артистического персонала; работникам, имеющим большой профессиональный опыт работы.	До 50% от должностного оклада
1.4.2	Выплаты за наличие ведомственных наград	работникам, имеющим награды Министерства культуры СССР, РСФСР и российской Федерации	до 5%

1.4.3	Выплаты за квалификационную категорию	2 категория 1 категория Высшая категория Ведущая категория	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
1.4.4	Выплаты профессиональным работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
2.1	Выплаты за наличие ученой степени	наличие ученой степени доктора наук наличие ученой степени кандидата наук	10% от должностного оклада 20%
2.2	Выплаты за наличие почетного звания «народный» «заслуженный»	наличие почетного звания	до 20% от должностного оклада до 10%
2.3	Выплаты за выслугу лет в учреждениях культуры и искусства	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
2.4.	Надбавка молодым специалистам	соответствие критериям отнесения к молодым специалистам, установленным настоящим Положением	до 40 процентов от должностного оклада
2.5	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 18 настоящего Положения	25%

Приложение № 22
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Перечень, размеры и порядок установления гарантированных стимулирующих выплат
служащим**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников		
1.1.	за интенсивность и напряженность	выполнение работ с повышенными физическими и психоэмоциональными нагрузками, требующими повышенного внимания и концентрации, временное увеличением объема работ в рамках должностных обязанностей.	до 100% от должностного оклада
1.2.	за качество выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов, привлечение работника к выполнению сложных и ответственных заданий	до 150% от должностного оклада
1.3.	премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное добросовестное выполнение должностных обязанностей, инициативу и применение современных форм и методов организации труда; участие в выполнении особо важных и сложных работ, мероприятий.	до 100% от должностного оклада
1.4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
1.4.1	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
2.1	Выплаты служащим за выслугу лет в учреждениях культуры и искусства	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
2.2	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 18 настоящего Положения	25%

Приложение № 23
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Перечень, размеры и порядок установления гарантированных стимулирующих выплат
работчим**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников		
1.1.	за интенсивность и напряженность	выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	размер выплаты верхним пределом не ограничен
1.2.	за качество выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	размер выплаты верхним пределом не ограничен
1.3.	премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное добросовестное выполнение должностных обязанностей, инициативу и применение современных форм и методов организации труда; участие в выполнении особо важных и сложных работ, мероприятий.	до 100% от должностного оклада
1.4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
1.4.1	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
2.1	Надбавка за классность	2 класс 1 класс	до 10% до 25%

**Перечень должностей, относимых к категории административно-управленческого
персонала учреждения**

Руководитель учреждения (директор, начальник)

Заместитель руководителя учреждения (заместитель директора)

Директор филиала

Главный бухгалтер

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам
экономической деятельности**

«Деятельность в области культуры и искусства»

Заведующий структурным подразделением (заведующий сельским клубом)
Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций
Заведующий отделом (сектором) библиотеки
Художественный руководитель
Режиссер
Главный библиотекарь
Библиограф
Библиотекарь
Редактор
Методист
Заведующий костюмерной
Звукорежиссер
Звукооператор
Концертмейстер-аккомпаниатор
Аккомпаниатор
Руководитель кружкового коллектива
Культурный организатор
Кассир билетный
Художник-декоратор
Хранитель фондов
Смотритель музея
Специалист по охране памятников истории и культуры
Экскурсовод
Хормейстер
Концертмейстер

«Деятельность в области образования»

Руководитель (заведующий) структурного подразделения
Преподаватель
Музыкальный руководитель (концертмейстер)

«Деятельность органов местного самоуправления»

Юрисконсульт

Перечень должностей, относимых к категории вспомогательного персонала

Водитель

Водитель автобуса

Водитель легкового автомобиля

Гардеробщик

Завхоз

Переплетчик

Уборщик служебных помещений

Электрик

**Перечень должностей специалистов учреждений культуры и образования, работающих в
сельских населенных пунктах Челябинской области**

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Руководители

Директор (начальник) учреждения
Главный бухгалтер централизованной бухгалтерии

Специалисты

Администратор
Бухгалтер
Специалист
Механик
Программист
Техники всех специальностей и наименований
Художник-декоратор
Экономист
Юрисконсульт
Завхоз
Инспектор по кадрам

**ОСНОВНЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

Специалисты

Администратор

Культурно-просветительские учреждения

Руководители

Заведующие: филиалом библиотеки, отделом библиотеки, отделом дома культуры
Главный библиотекарь
Директор (заведующий) библиотеки (централизованной библиотечной системы), музея, дома культуры (клуба)
Художественный руководитель клубного учреждения

Специалисты

Руководитель кружка, культорганизатор
Библиотекарь, библиограф
Акомпаниатор-концертмейстер
Режиссер
Методист библиотеки, клубного учреждения, музея
Редактор библиотеки
Экскурсовод
Заведующий других подразделений (заведующий сельским клубом)

Хормейстер
Балетмейстер

УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Руководители

Директор учреждения образования
Заместитель директора учреждения образования

Специалисты

Преподаватель
Музыкальный руководитель
Концертмейстер
Педагог дополнительного образования