



УТВЕРЖДЕНО
приказом № 29 - ОД
от 29.12.2017 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального учреждения
культуры Череповецкого муниципального района
«Межпоселенческий центр традиционной народной культуры»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МУК ЧМР «МЦТНК», разработанное в соответствии с законом области от 17.10.2008 № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работникам
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя и заместителя учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников МУК ЧМР «МЦТНК».

1.2. Система оплаты труда работников МУК ЧМР «МЦТНК», устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения совета трудового коллектива, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, приказом директора от 31.12.2009 № 95- К «Об оплате труда работников МУК ЧМР «МЦТНК», настоящим Положением.

**II. Порядок определения окладов (должностных окладов)
работников муниципального учреждения культуры
Череповецкого муниципального района
«Межпоселенческий центр традиционной народной культуры»**

2.1. Работникам МУК ЧМР «МЦТНК», устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, установленному постановлением Главы Череповецкого муниципального района от 09.12.2008 № 1177 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета», суммы отраслевого повышающего коэффициента и персонального повышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным

квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры отраслевых повышающих коэффициентов
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня Должности и профессии первого уровня	2,4
Должности работников культуры среднего звена Общепрофессиональные должности служащих второго уровня Должности и профессии второго уровня	2,8
Должности работников культуры ведущего звена Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня Должности третьего уровня	1,8
Должности руководящего состава учреждений культуры Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня Должности четвертого уровня	1,6

2.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам МУК ЧМР «МЦТНК», с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 0,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, и его размера принимается руководителем МУК ЧМР «МЦТНК», в отношении конкретных работников.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам МУК ЧМР «МЦТНК», устанавливаются выплаты компенсационного характера:

сационного характера.

3.2. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам МУК ЧМР «МЦТНК», в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам МУК ЧМР «МЦТНК», за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты - 40 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий или праздничный день оплачивается в одинарном размере, день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения совета трудового коллектива, трудовым договором.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. К заработной плате работников МУК ЧМР «МЦТНК» в соответствии с действующим законодательством применяется районный коэффициент.

3.5. Работникам МУК ЧМР «МЦТНК» могут быть установлены иные компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие **виды выплат стимулирующего характера**:

За счет средств субсидии на выполнение муниципального задания (выплачиваются за фактически отработанное в учетном периоде время):

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за стаж выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

За счет поступлений от приносящей доход деятельности при оказании платных услуг:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы (выплачивается без учета фактически отработанного времени в учетном периоде)

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет суммы экономии денежных средств фонда оплаты труда и фонда оплаты труда Учреждения, в которую включаются:

- сумма экономии фонда по вакантным должностям;
- сумма экономии фонда при временной нетрудоспособности работников Учреждения;
- сумма экономии по начислениям страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- сумма экономии при достижении предельной величины базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- средства, предусмотренные в фонде оплаты труда Учреждения на выплаты стимулирующего характера;
- поступления от приносящей доход деятельности.

4.3. **Доплата за интенсивность и высокие результаты работы** (за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания) устанавливается работникам Учреждения ежемесячно согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

4.4. **Доплата за интенсивность и высокие результаты работы** (за счет поступлений от приносящей доход деятельности) устанавливается работникам Учреждения согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.5. Работникам Учреждения устанавливается **доплата за выслугу лет** согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

4.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие **выплаты за качество выполняемых работ:**

- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата за наличие ученой степени, почетного звания.

4.6.1. **Доплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам рабочих профессий с учетом выполнения показателей и критериев качества профессиональной деятельности. Доплата является ежемесячной и устанавливается по итогам работы за месяц. Размер ежемесячной доплаты определяется в процентном отношении к должностному окладу в размере до 500 % или в абсолютном значении. Расчет конкретного размера доплаты производится ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

Критерием установления доплаты для данной категории работников является обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

Показателями качества профессиональной деятельности являются:

- своевременное планирование и осуществление ремонта, отсутствие аварийных ситуаций по собственной вине, штрафов со стороны уполномоченных органов;
- соблюдение норм охраны труда, техники безопасности;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие нарушения правил дорожного движения;
- соблюдение сроков и качество исполнения поставленных задач.

Показатели эффективности и результативности водителя

№ п/п	Наименование критерия	Показатель премиальной выплаты, баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб в письменном виде, связанных с работой специалиста, со стороны других сотрудников МУК ЧМР «МЦТНК»	10
2	Отсутствие замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководства	10
3	Соблюдение производственной и трудовой дисциплины, правил по охране труда, техники безопасности, противопожарной безопасности и защите	10
4	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния автомобиля, самостоятельное выполнение необходимых работ по обеспечению его безопасной эксплуатации	10

5	Своевременное прохождение технического осмотра и оформление полиса обязательного страхования автогражданской ответственности	10
6	Соблюдение правил дорожного движения, недопущение штрафных санкций за их нарушение	10
7	Ежедневное ведение путевых листов, отмечая маршруты следования, километраж, расход топлива; своевременное заполнение журнала регистрации путевых листов и журнала показаний спидометра	10
8	Выполнение хозяйственных работ, не предусмотренных должностными инструкциями (в случае отсутствия основной работы)	10
9	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок сотрудников МУК ЧМР «МЦТНК»	10
10	Простаивание автомобиля на ремонте нет простаивания есть простаивание: от 1 до 5 дней от 5 до 10 дней более 10 дней	10 - 10 - 20 - 30
Максимальный размер премиальной выплаты		100

Для остальных работников может быть установлена доплата за качество выполняемых работ с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Учреждения, художественного руководителя и заместителя директора. Решение об установлении доплаты и ее конкретном размере принимается директором Учреждения персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом. Размер доплаты не может превышать 500 % должностного оклада. Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

4.6.2. **Доплата за наличие ученой степени, почетного звания** устанавливается работникам Учреждения из числа служащих, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

- 10% должностного оклада за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»;
- 20% должностного оклада за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный».

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

- при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;
- при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

4.7. В учреждении устанавливаются следующие **премиальные выплаты по итогам работы:**

- **премия по итогам работы за год;**

- **премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.**

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются и могут выплачиваться в пределах имеющихся средств.

4.7.1. **Премия по итогам работы за год** - выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за год.

При премировании учитываются:

- результаты деятельности Учреждения в соответствии с муниципальным заданием;
- добросовестное исполнение работниками Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка документов;

Порядок установления и выплаты премии по итогам работы за год устанавливается Приложением № 4- к настоящему Положению.

4.7.2. **Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ** выплачивается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитываются:

- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Решение об установлении и выплате премии, а также ее конкретном размере принимается директором на основании представлений руководителей структурных подразделений Учреждения, художественного руководителя и заместителя директора. Решение оформляется приказом.

4.8. В случае работы в порядке внутреннего совместительства стимулирующие выплаты устанавливаются по каждой должности.

V. Порядок и размеры оплаты труда директора и заместителя

5.1. Заработная плата директора и заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя определяются главой Череповецкого муниципального района.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу Учреждения относятся все работники Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, Учреждения, а также работников, указанных в абзаце втором пункта 5.4 раздела V настоящего Положе-

ния.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется главой Череповецкого муниципального района.

5.4. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностных окладов художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя Учреждения, а также работникам, должность которых с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя Учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю и заместителю руководителя Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце втором пункта 5.4 раздела V настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.6. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце втором пункта 5.4 раздела V настоящего Положения, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.6.1. Доплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

до 10% должностного оклада за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»;

до 20% должностного оклада за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный».

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

Доплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, по выбору работника.

5.6.2. Руководителю Учреждения, кроме выплат, предусмотренных под пунктом 5.6.1 раздела V настоящего Положения, главой Череповецкого муниципального района устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.6.2.1. Доплата за качество выполняемых работ.

Доплата устанавливается на основе показателей качества профессиональной деятельности.

Критериями установления доплаты являются:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа района и авторитета Учреждения среди населения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 500 процентов должностного оклада. Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

5.6.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.6.2.2.1. Премии по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год) ус-

танавливаются руководителю Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения).

При премировании учитываются:

результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе установленных локальными нормативными актами Учреждения количественных и качественных показателей;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов.

5.6.2.2.2. Руководителю Учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

5.6.3. Заместителю руководителя, а также работникам, указанным в абзаце втором пункта 5.4 раздела V настоящего Положения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктом 4.4.1, пунктом 4.5 раздела IV настоящего Положения, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

VI. Формирование фонда оплаты труда работников МУК ЧМР «МЦТНК»

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из штатного расписания Учреждения в соответствии с настоящим Положением и состоит из: должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства районного бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых из районного бюджета, определяется главой района.

Приложение № 2

**к Положению об оплате труда работников
МУК ЧМР «Межпоселенческий центр традиционной народной культуры»**

**Порядок установления и выплаты
доплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям и специалистам Учреждения в соответствии со следующими показателями.

Для руководителей устанавливаются следующие показатели эффективности:

- 1) Интенсивность
- 2) Сложность
- 3) Соблюдение сроков
- 4) Исполнительская дисциплина
- 5) Инициативность

Для работников Учреждения устанавливаются следующие показатели эффективности:

- 1) Интенсивность
- 2) Сложность
- 3) Соблюдение сроков
- 4) Профессионализм
- 5) Инициативность
- 6) Дополнительная финансовая ответственность за результаты работы

2. Под показателем **интенсивности** понимается эффективность использования рабочего времени, которая определяется на основе анализа учета рабочего времени и достигнутых результатов. Форма учета рабочего времени утверждается приказом директора Учреждения. Форма учета рабочего времени ведется работниками самостоятельно и оценивается руководителями (заместителем директора, руководителем студии, руководителем мастерской) на основе анализа затраченного рабочего времени и достигнутых результатов в соответствии с планом работы.

Под показателем **сложности** понимается количественный показатель поручений, потребовавших при их исполнении значительных временных или иных затрат, либо большей оперативности в работе сотрудника. Сложность поручения определяется выдавшим поручение руководителем.

Под показателем **соблюдения сроков** понимается относительный количественный показатель соблюдения исполнителем установленных действующим законодательством, правовыми актами государственных органов области или самим поручением сроков его выполнения.

Под показателем исполнительской дисциплины понимается своевременное предоставление плановой и отчетной документации, надлежащее ведение учетных форм; выполнение структурным подразделением плановой работы и поручений без замечаний к качеству со стороны вышестоящего руководителя.

Под показателем **профессионализма** понимается разнообразие (ком-

плексность) работ, степень самостоятельности выполнения работ, качественное выполнение плановой работы и поручений, а также участие в качестве лектора на проводимых учреждением семинарах, мастер-классах, выступления на круглых столах, научно-практических конференциях, наличие собственных методических разработок, публикаций, направленных на повышение имиджа учреждения.

Под показателем **инициативности** понимается количественный показатель инициативных предложений (инициатив) работников Учреждения.

Инициативами считаются идеи и предложения по реализации новых проектов и мероприятий, освоению и внедрению новых методик и технологий, улучшению качества и востребованности оказываемых учреждением услуг и работ, реализации новых мероприятий, направленных на повышение внебюджетных доходов.

1. Доплата не назначается в случае:

- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- наличие обоснованных претензий или жалоб от юридических или физических лиц;
- невыполнение приказов, указаний и поручений руководства.

2. Значения показателей определяются в баллах в зависимости от критериев оценки труда работников Учреждения.

3. Показатели эффективности и критерии оценки труда

работников учреждения

3.1. Показатели эффективности и критерии оценки труда руководителей (заместитель директора, руководитель студии, руководитель мастерской):

№ п/п	Должность	Стимулирующие показатели	Критерии оценки деятельности	Ед. измерения (баллы)	Периодичность
1.	Зам. руководителя	Персональный (повышающий) (единица измерения до 100 %)	Наличие государственных наград почётных званий учёных степеней награждение областными премиями	наличие 10 отсутствие 0	Годовой

		<p>Качество (единица измерения до 100%)</p>	<p>Участие в проектной деятельности Наличие публикаций в СМИ о деятельности МЦТНК Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (наличие лауреатов, дипломантов I, II, III степеней) Разработка авторских постановок, программ, выставок, конкурсов, викторин и пр. Участие в оказании платных услуг населению</p>	<p>10 10 10 10 10</p>	<p>Ежемесячно</p>
			<p>Образование: – высшее профессиональное профильное Стаж работы в отрасли «Культура» – от 1 до 5 лет – от 5 до 10 лет – от 10 до 15 лет - при выслуге лет свыше 15 лет Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 20) Наличие коллективов со званием «Народный самодеятельный коллектив» (2 и более)</p>	<p>10 5 10 20 30 40 5 5 отсутствие 5 наличие -10</p>	<p>Годовой</p>

			Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	10	
			Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных		
		Эффективность и результативность (Интенсивность)	Организация и участие в мероприятиях МЦТНК: от 1 до 3 более 3	10 20 5	Ежемесячно
			Стабильность состава участников клубных формирований	отсутствие 5 наличие -10	
			Отсутствие негативных отзывов о деятельности МУК ЧМР «МЦТНК»	5	
			Осуществление постоянного контроля за соблюдением санитарных норм на подведомственной территории	5 10	
			Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей		
			Организация работы сайта		

			<p>Оперативное устранение аварийных ситуаций</p> <p>Рост доходов по платным услугам</p> <p>Выполнение муниципального задания</p> <p>Организация и проведение мероприятий, превышающих объем муниципального задания</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>	<p>Годовой</p>
<p>Максимальный размер премиальной выплаты</p>				<p>100</p>	<p>Ежемесячно</p>

2.	Руководитель студии	Персональный (повышающий)	Наличие государственных наград почётных званий учёных степеней награждение областными премиями	наличие 10 отсутствие 0	Годовой
		Качество	<p>Инициативное участие в проектной деятельности</p> <p>Инициативное участие в научно исследовательской и методической деятельности</p> <p>Участие в конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах, праздниках и т.д. (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней)</p> <p>Наличие авторских публикаций, методических пособий, постановок, программ, выставок, конкурсов, викторин, проведения экспедиционной деятельности и пр.</p> <p>Формирование Фонда ФЭ</p> <p>Семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, стажировки и пр.</p> <p>Работа с детьми и людьми с ог-</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>	Ежемесячно

			раниченными возможностями -инвалидами Участие в ока- зании платных услуг населе- нию		
--	--	--	---	--	--

			<p>Образование: – высшее профессиональное профильное</p> <p>Стаж работы в отрасли «Культура»</p> <p>– от 1 до 5 лет</p> <p>– от 5 до 10 лет</p> <p>– от 10 до 15 лет</p> <p>- при выслуге лет свыше 15 лет</p> <p>Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 20)</p> <p>Наличие коллективов со званием «Народный самодеятельный коллектив» (2 и более)</p> <p>Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>	<p>Годовой</p>
		<p>Эффективность и результативность (Интенсивность)</p>	<p>Руководство двумя и более коллективами-спутниками</p> <p>Организация и участие в мероприятиях МЦТНК</p> <p>от 1 до 3</p> <p>более 3</p> <p>Стабильность состава участников клубных формирований</p> <p>Отсутствие замечаний и жалоб</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>отсутствие 5</p> <p>наличие -10</p>	<p>Ежемесячно</p>

			Рост доходов по платным услугам Выполнение муниципального задания Организация и проведение мероприятий, превышающих объем муниципального задания	5 5 10	Годовой
Максимальный размер премиальной выплаты				100	Ежемесячно
3.	Руководитель мастерской	Персональный (повышающий)	Наличие государственных наград почётных званий учёных степеней награждение областными премиями	наличие 10 отсутствие 0	Годовой
		Качество	Инициативное участие в проектной деятельности Участие в выставках, конкурсах, фестивалях, смотрах, мастер-классов (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) Подготовка костюмов для выступления (ремонт, пошив, подгонка) Обучение нескольким видам декоративно-прикладного творчества (от 2-х и более) Изготовление сувенирной продукции	10 10 10 10	Ежемесячно

			<p>Образование: – высшее профессиональное профильное</p> <p>Стаж работы в отрасли «Культура»</p> <p>– от 1 до 5 лет</p> <p>– от 5 до 10 лет</p> <p>– от 10 до 15 лет</p> <p>- при выслуге лет свыше 15 лет</p> <p>Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 20)</p> <p>Наличие коллективов со званием «Народный самодеятельный коллектив» (2 и более)</p> <p>Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>	<p>Годовой</p>
		<p>Эффективность и результативность (Интенсивность)</p>	<p>Организация и проведение выставок</p> <p>Участие студии в областных, зональных, всероссийских, международных выставках, конкурсах, фестивалях (лауреаты I, II, III степеней)</p> <p>Участие в мероприятиях МЦТНК, работа с детьми и людьми с ограниченными</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>10</p>	<p>Ежемесячно</p>

			возможностями -инвалидами Личное участие мастера в вы- ставках (рай- онных, област- ных и др.) Участие в ху- дожественном оформлении Проведение мастер классов Отсутствие за- мечаний и жа- лоб	5 5 отсутст- вие 5 наличие -10	
			Рост доходов по платным услу- гам Выполнение му- ниципального задания Организация и проведение ме- роприятий, пре- вышающих объ- ем муниципаль- ного задания	5 5 10	Годовой
Максимальный размер премиальной выплаты			100	Ежеме- сячно	

При установлении доплаты за интенсивность и высокие результаты работы к руководителям Учреждения применяется коэффициент масштаба и сложности руководства:

- для руководителей (заместитель директора, руководитель студии, руководи-
тель мастерской) отделов коэффициент равен 1,5;

**3.2. Показатели эффективности и критерии оценки труда специалистов
Учреждения: (методист, специалист по деревообработке)**

4.	Методист	Персональный	Наличие государственных наград почетных званий учёных степеней награждение областными премиями	наличие 10 отсутствие 0	Годовой
		Качество	<p>Наличие творческой инициативы в проектной деятельности</p> <p>Внедрение новаций в деятельность МУК ЧМР «МЦТНК»</p> <p>Участие в культурно-массовых, информационно-просветительских мероприятиях в качестве организатора, исполнителя</p> <p>от 1 до 3 более 3</p> <p>Организация и проведение мастер-классов, методических консультаций, стажировок</p> <p>Обучение нескольким видам декоративно-прикладного творчества (от 2-х и более)</p> <p>Изготовление сувенирной продукции</p> <p>Работа с детьми и людьми с ограниченными возможностями – инвалидами</p> <p>Участие в оказании платных услуг населению</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>10</p>	Ежемесячно

		<p>Образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> – высшее 10 – среднее специальное 5 <p>Стаж работы в отрасли «Культура»</p> <ul style="list-style-type: none"> – от 1 до 5 лет 10 – от 5 до 10 лет 20 – от 10 до 15 лет 30 - при выслуге лет свыше 15 лет 40 <p>Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 20) 5</p> <p>Наличие коллективов со званием «Народный самодеятельный коллектив» (2 и более) 5</p> <p>Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных 10</p>		Годовой
	<p>Эффективность и результативность (Интенсивность)</p>	<p>Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом</p> <p>Стабильность состава участников клубных формирований</p> <p>Отсутствие замечаний и жалоб</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>отсутствие 5</p> <p>наличие -10</p>	Ежемесячно

			Рост доходов по платным услугам Выполнение муниципального задания Организация и проведение мероприятий, превышающих объем муниципального задания	5 5 10	Годовой
Максимальный размер премиальной выплаты				100	Ежемесячно
5.	Специалист по деревообработке	Персональный (повышающий)	Наличие государственных наград почетных званий учёных степеней награждение областными премиями	наличие 10 отсутствие 0	Годовой
		Качество	Инициативное участие в проектной деятельности Участие в выставках, конкурсах, фестивалях, смотрах, мастер-классов (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) Обучение нескольким видам декоративно-прикладного творчества (от 2-х и более) Изготовление сувенирной продукции Участие в оказании платных услуг населению	10 20 10 10 10	Ежемесячно

			<p>Стаж работы в отрасли «Культура»</p> <ul style="list-style-type: none"> – от 1 до 5 лет 10 – от 5 до 10 лет 20 – от 10 до 15 лет 30 - при выслуге лет свыше 15 лет 40 <p>Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 20) 5-10</p> <p>Наличие коллективов со званием «Народный самодеятельный коллектив» (2 и более) 5-10</p> <p>Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных 5-10</p>		Годовой
	Эффективность и результативность (Интенсивность)	<p>Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам</p> <p>Участие в мероприятиях МЦТНК</p> <ul style="list-style-type: none"> от 1 до 3 5 3 и более 10 <p>Стабильность состава участников клубных формирований</p> <ul style="list-style-type: none"> отсутствие 5 наличие -10 <p>Отсутствие замечаний и жалоб</p>	20	Ежемесячно	
		<p>Рост доходов по платным услугам 5</p> <p>Выполнение муниципального задания 5</p> <p>Организация и проведение мероприятий, превышающих объем муниципального задания 10</p>			Годовой
Максимальный размер премиальной выплаты			100	Ежемесячно	

4. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы является ежемесячной и устанавливается по итогам работы за отчетный период (месяц).

5. Ежемесячно работники представляют отчет о результатах деятельности за месяц заместителю руководителя. Заместитель руководителя заполняют таблицу с показателями эффективности и результативности на каждого сотрудника согласно показателям эффективности и критериям оценки труда специалистов Учреждения. В сроки и в порядке согласно приказу директора Учреждения заместитель руководителя направляет в комиссию по установлению стимулирующих выплат заполненные оценочные листы.

6. Руководители представляют отчет о результатах своей деятельности за месяц руководителю Учреждения. Директор и заместитель руководителя на основании представленных отчетов заполняют таблицы с показателями эффективности и результативности согласно показателям эффективности и критериям оценки труда руководителей структурных подразделений и направляют в комиссию по установлению стимулирующих выплат заполненные оценочные листы в сроки и в порядке, согласно приказу директора Учреждения.

7. Ежемесячно, согласно утвержденному графику заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат, на основании представленных таблиц с показателями эффективности и результативности комиссия принимает решение о размере доплаты в балловом выражении. Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом. Ежемесячно, на основании протокола комиссии ведущий экономист производит расчет конкретного размера доплаты путем умножения количества баллов по показателям, набранного конкретным сотрудником в отчетном периоде, на стоимость 1 балла. При расчете количества баллов, набранных конкретным сотрудником, учитывается работа на условиях неполного рабочего времени. При работе на условиях неполного рабочего времени на 0,5 должностного оклада применяется понижающий коэффициент 0,5. Стоимость 1 балла определяется как деление суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения за месяц на количество баллов выполнения показателей всех работников Учреждения».

8. В случае увольнения работника до момента заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат доплата начисляется после факта увольнения в сроки, установленные для начисления заработной платы, пропорционально отработанному времени на основании представленного в день заседания комиссии оценочного листа (для специалистов, для работников рабочих профессий).

9. Заключительные положения

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

**к Положению об оплате труда работников МУК ЧМР
«Межпоселенческий центр традиционной народной культуры»**

**Порядок установления и выплаты
доплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителем Учреждения в соответствии со следующими видами приносящей доход деятельности и показателями размера доплат.

Виды поступлений от приносящей доход деятельности		Размер доплаты
1. Организация проведения культурно-массовых мероприятий, проводимых с полным возмещением затрат, сверх муниципального задания:		
1.1.	- экскурсий	5 руб. за каждого посетителя
1.2.	- мастер-классов	10 руб. за каждого участника
1.3.	- игровых программ	10 руб. за каждого участника
1.4.	- тематических занятий	5 руб. за каждого посетителя
1.5.	- за реализацию сувенирной продукции	10% от суммы выручки
1.6.	- интерактивные экскурсии	10 руб. за каждого посетителя

**к Положению об оплате труда работников
МУК ЧМР «Межпоселенческий центр традиционной народной культуры»**

**ПОРЯДОК
НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют работники Учреждения, должности и профессии которых предусматриваются соответствующими профессиональными квалификационными группами.

Директору, его заместителю Учреждения доплата за выслугу лет не устанавливается.

2. В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет, включается:

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей бюджетной сферы, а также по профессиям, отнесенным к профессиям рабочих в соответствии с профессиональными квалификационными группами;

время работы в организациях любой организационно-правовой формы на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, при приеме на работу в учреждение культуры на аналогичную должность;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов; партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в государственных органах, органах местного самоуправления, Советах народных депутатов, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время обучения работников учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

время работы по профессии рабочего в организациях любой организационно-правовой формы и формы собственности, в органах государственной власти и органах местного самоуправления при приеме на работу в Учреждение по аналогичной профессии рабочего;

3. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту основной работы за фактически отработанное время в зависимости от стажа работы, установленного в соответствии с разделом 2 настоящего Приложения, в следующих размерах:

Должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы		Профессии рабочих	
Стаж работы	Размер доплаты (в процентах к установленному должностному окладу)	Стаж работы	Размер доплаты (в процентах к установленному должностному окладу)
от 1 года до 5 лет	10 %	от 1 года до 3 лет	5 %
от 5 до 10 лет	20%	от 3 до 5 лет	10%
от 10 до 15 лет	30%	свыше 5 лет	15%
свыше 15 лет	40%		

4. Доплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера.

5. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности работника, начисление доплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

6. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, доплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника доплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

7. Работающим пенсионерам доплата за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

8. Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется комис-

сией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

9. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

10. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

**к Положению об оплате труда работников
МУК ЧМР «Межпоселенческий центр традиционной народной культуры»**

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ
ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ
ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

1. Отчетным периодом установления премии по итогам работы является календарный год. Источник премирования – средства субсидии на выполнение государственного задания.
2. Выплата премии осуществляется с учетом отработанного времени в отчетном периоде: при периоде работы от 1 до 3-х месяцев – размер премии 25 % от полного размера премии, предусмотренной на эти цели; при периоде работы от 4-х до 6-и месяцев – размер премии 50 %; при периоде работы от 7-и до 9-и месяцев – размер премии 75 %; при периоде работы от 10-и до 12-и месяцев – размер премии 100 % от начисленной суммы премии.
3. Премирование работников Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий год с учетом выполнения Муниципального задания Учреждения, критериев эффективности работы (личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором и др.).
4. Премия работникам Учреждения не начисляется в следующих случаях:
 - а) наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него обязанностей;
 - б) наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения Учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба;
 - в) появление работника Учреждения на работе в нетрезвом состоянии или совершение прогула без уважительной причины;
 - г) наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей работником Учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;
 - д) невыполнение установленного плана по показателям Муниципального задания.
5. Премирование работников Учреждения по итогам работы за год осуществляется в следующем порядке.
 - 5.1. Заведующие отделами к 15 декабря отчетного года представляют секретарю комиссии по установлению стимулирующих выплат отчет установленной формы о результатах работы за год на основе установленных качественных и количественных показателей (приложение к данному Порядку).
 - 5.2. Количественные значения целевых показателей деятельности Учреждения устанавливаются Муниципальным заданием и/или приказом директора Учреждения.

- 5.3. Комиссия на основе оценки отчетов о результатах работы за год определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период и осуществляет оценку эффективности работы работников Учреждения.
- 5.4. Выплата премии работникам Учреждения по итогам работы за год производится на основании приказа директора.
- 5.5. При установлении премии к руководителям Учреждения применяется коэффициент масштаба и сложности руководства:
 - для заместителя директора, художественного руководителя, коэффициент равен 2,5;
 - для руководителей отделов коэффициент равен 1,5;
 - для руководителей секторов коэффициент равен 1,35;
 - для специалистов коэффициент равен 1;
 - для сотрудников обслуживающего персонала коэффициент равен 0,8.
6. В Учреждении устанавливаются следующие Критерии эффективности работы сотрудников основного персонала:
 - 6.1. Достижение плановых значений показателей деятельности, характеризующих качество и объем оказываемых государственных услуг (в соответствии с Государственным заданием).
 - 6.2. Результативное участие в грантовых и конкурсных проектах, в федеральных целевых программах, активное привлечение внебюджетных средств, иных источников финансирования учреждения, спонсорской, благотворительной помощи.
 - 6.3. Повышение квалификации (посещение семинаров, самостоятельное обучение – с предоставлением материалов, подтверждающих обучение), участие в конкурсах, конференциях, семинарах, мастер-классах и др. профессиональных мероприятиях (наличие выступлений, публикаций в СМИ, на сайте учреждения).
 - 6.4. Участие в освещении деятельности учреждения (наличие выступлений, публикаций в СМИ, на сайте).
 - 6.5. Инициатива, освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения, реализация проектов, повышающих объем и качество оказываемых учреждением услуг.
 - 6.6. Качественная подготовка различного рода документов, информационно-аналитических материалов.
 - 6.7. Отсутствие обоснованных претензий/жалоб от потребителей услуг к качеству работы сотрудника.
7. В Учреждении устанавливаются следующие Критерии эффективности работы сотрудников административного персонала:
 - 7.1. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.
 - 7.2. Своевременность и качество предоставления отчетности, запросов учредителя и иных органов, учреждений в сфере компетенции работника.
 - 7.3. Своевременность обработки и подготовки документов.
 - 7.4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
 - 7.5. Оперативность выполнения заданий руководителя, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.

8. В Учреждении устанавливаются следующие Критерии эффективности работы сотрудников обслуживающего персонала:

8.1. Своевременное и качественное выполнение содержания работы по должности.

8.2. Отсутствие нарушений при эксплуатации техники.

8.3. Оперативное устранение аварийных ситуаций.

8.4. Содержание закрепленного оборудования/техники в исправном состоянии.

8.5. Оперативность выполнения заданий руководителя, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.

9. При установлении премии учитывается работа на условиях неполного рабочего времени. При работе на 0,5 должностного оклада устанавливается понижающий коэффициент 0,5.

10. При расчете премии общее количество баллов определяется путем умножения количества баллов, рассчитанных на основе выполнения количественных и качественных показателей, на коэффициент масштаба и сложности руководства и понижающий коэффициент, учитывающий работу на условиях неполного рабочего времени.

11. Размер премии рассчитывается путем умножения общего количества баллов на стоимость 1 балла. Стоимость 1 балла определяется путем деления суммы экономии фонда оплаты труда за год на общее количество баллов всех работников учреждения.