

МКУК «Подовинная ЦКС» администрации Подовинного сельского поселения Октябрьского муниципального района

457173 Челябинская область, Октябрьский район, с. Подовинное, ул. Гагарина 10

Тел. 8(351-58)26-2-66, E-mail: devald.naida@yandex.ru

р/с 40204810600000000055 в отделении Челябинск, г. Челябинск

БИК 047501001 ИНН 7430027857 КПП 743001001

ПРИКАЗ

от « 18 » января 2023 года № 66

О внесении изменений в «Положение об оплате труда работников МКУК «Подовинная ЦКС» Подовинного сельского поселения Октябрьского муниципального района»

В соответствии с Постановлением главы Подовинного сельского поселения № 1 от 18 января 2023 г. В связи с усовершенствованием оплаты труда работников культуры Октябрьского муниципального района Челябинской области:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения в Положение «Об оплате труда работников МКУК «Подовинная ЦКС» Подовинного сельского поселения Октябрьского муниципального района Челябинской области», утвержденное приказом директора МКУК «Подовинная ЦКС» от 30.05.2017 г. № 22-б «Об оплате труда работников МКУК «Подовинная ЦКС» Подовинного сельского поселения Октябрьского муниципального района Челябинской области», изложив его в новой редакции (прилагается).
2. Организацию выполнения настоящего Приказа оставляю за собой
3. Приказ вступает в силу с момента подписания и действует на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.



Н.Н.Девальд

Положение
«Об оплате труда работников МКУК «Подовинная ЦКС» администрации
Подовинного сельского поселения Октябрьского
муниципального района Челябинской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУК «Подовинная ЦКС» администрации Подовинного сельского поселения Октябрьского муниципального района Челябинской области (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с 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», с Постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 г. № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Октябрьского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений и об отмене Постановления Главы района от 22.10.2008 г. № 595» (в ред. Постановления Главы Октябрьского муниципального района Челябинской области от 28.02.2017 г. № 111), трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда работников МКУК «Подовинная ЦКС» администрации Подовинного сельского поселения Октябрьского муниципального района.

1.2 Системы оплаты труда работников МКУК «Подовинная ЦКС» администрации Подовинного сельского поселения Октябрьского муниципального района (далее именуются работники), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Октябрьского муниципального района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

1.3 Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- 3) профессиональных стандартов;
- 4) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) положений об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности;
- 9) мнения представительного органа работников.

1.4 Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5 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 отдельно по каждой из должностей.

1.6 В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса РФ для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени.

2. Порядок формирования систем оплаты труда работников

Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются согласно приложению № 1.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Работникам муниципальных учреждений 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 муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый 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.

2.3. Руководители муниципальных учреждений культуры в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников совершенствование системы оплаты труда осуществляют путем увеличения в структуре заработной платы работников доли выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), до 50-55 процентов.

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты, без учета материальной помощи.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются при проведении специальной оценки условий труда. Руководитель учреждения культуры принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не производятся. В случае если до 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 17 Федерального закона.

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

3.5. 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 и устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) работников или в фиксированной сумме;

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 и устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) работников или в фиксированной сумме;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема 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 и устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) работников или в фиксированной сумме;

4) выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5) доплата за каждый час работы в ночное время производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Октябрьского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.6. Рекомендуемые размеры и порядок установления выплат компенсационного характера указаны в приложении № 2 к настоящему положению.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников.

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

- 1) выплаты за интенсивность и высокие показатели работы;
- 2) выплаты за качество выполненных работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения;

5) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность широкое признание зрителей и общественности;

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

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере 5 процентов от оклада (должностного оклада).

4.4. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, коллективным договором, соглашениям, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере в пределах ФОТ в соответствии с показателями эффективности работы.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании приказа руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в соответствии с настоящим положением.

4.7 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются экспертной комиссией согласно критериев эффективности в соответствии с приложением 3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются Приказом руководителя учреждения культуры на основании Протокола заседания экспертной комиссии (далее - Комиссия) 1 раз в полугодие. Комиссия формируется на паритетной основе.

В состав Комиссии входят:

- директор учреждения
- заведующий районным методическим центром
- начальник Управления культуры
- Глава сельского поселения

- 1) Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения
- 2) Комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря.
- 3) Решение Комиссии оформляется протоколом, который заверяется подписями всех членов комиссии.

Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос. Протокол заседания экспертной комиссии и приказ о начислении стимулирующих выплат предоставляются в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работнику за фактически отработанное в месяце время. Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

По истечении срока, на который установлены выплаты, они могут быть изменены или отменены.

4.8 Выплаты за качество выполняемых работ назначаются приказом руководителя на календарный год в соответствии с приложением 4.

4.9 Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет работникам устанавливаются в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры (муниципальных). Назначаются приказом руководителя. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются по основному месту работы и должности.

при стаже от 3 до 5 лет 5% оклада (должностного оклада)

при стаже от 5 до 10 лет 10 % оклада (должностного оклада)

при стаже от 10 до 15 лет 15 % оклада (должностного оклада)

при стаже свыше 15 лет 20 % оклада (должностного оклада).

4.10 Премияльные выплаты по итогам работы производится по результатам работы и является формой материального стимулирования работников к эффективному и добросовестному исполнению должностных обязанностей, связанных с выполнением задач. При определении размера премии по результатам работы работнику учитываются следующие критерии:

1) успешное выполнение особо важных и сложных заданий, эффективность достигнутых результатов;

2) проявление инициативы в подготовке и выработке комплекса мероприятий для более качественного и полного решения вопросов, относящихся к компетенции учреждения культуры;

3) личный трудовой вклад в общие результаты работы при осуществлении функций и задач;

4) соблюдение установленных правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей;

5) отсутствие дисциплинарного взыскания;

6) надлежащее качество работы с документами и выполнение поручений руководителей.

Решение о премировании работника по результатам работы принимается руководителем учреждения культуры на основании Приказа, в котором указываются основания для премирования.

Размер премии по результатам работы устанавливается в абсолютном размере (рублях) или в процентах к должностным окладам пределах ФОТ. Премия по результатам работы не выплачивается в следующих случаях:

1) работники находятся на момент принятия решения о премировании в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

2) наличие у работника неснятого в установленном законодательстве порядке дисциплинарного взыскания и (или) фактов нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;

3) работники освобождены от замещаемых должностей и уволены до принятия решения о премировании;

4) работники находятся в период, за который производится премирование, в отпуске без сохранения заработной платы.

4.11 Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относящимся 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 учреждения. Выплаты за интенсивность и высокие показатели работы в первоочередном порядке производятся работникам, относящимся к основному персоналу. Работникам, работающим на условиях внешнего и внутреннего совместительства, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся.

4.12 Работникам, вновь принятым на работу, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие показатели работы, за качество выполненных работ на протяжении первого полугодия работы определяются решением руководителя учреждения культуры и начисляются на основании приказа.

4.13. Выплаты материальной помощи производятся по решению руководителя учреждения культуры в пределах ФОТ на основании предоставленных соответствующих документов и личного заявления в следующих случаях:

- 1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника или его членов семьи;
- 2) смерти членов семьи работника.

Членами семьи работника в настоящем Положении признаются его супруга (супруг), дети, родители.

Размер материальной помощи, предоставляемой работнику, определяется индивидуально в каждом отдельном случае, но не может превышать четыре тысячи рублей.

4.14 Выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты осуществляются 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, на основании установленных руководителем учреждения индивидуальных размеров оплаты труда, превышающих условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения. Размер выплат определяется в пределах фонда оплаты труда.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

5.1. Заработная плата руководителей учреждений (художественных руководителей, директоров) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителей утверждаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.3. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются с учетом результата деятельности учреждения согласно приложениям 2, 3 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, 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, главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления Октябрьского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 7.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения культуры, согласовывается с начальником Управления культуры и начальником Финансового управления администрации Октябрьского муниципального района. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с соответствующим главным распорядителем бюджетных средств.

6.2. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.3. Средства, предусмотренные в бюджете Октябрьского муниципального района на увеличение фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников МКУК
«Подовинная ЦКС»
администрации
Подовинного сельского
поселения Октябрьского
муниципального района

Профессиональные квалификационные группы работников культуры

Перечень должностей работников культуры, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа	Профессии, отнесенные к квалификационной группе	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор культурорганизатор	14 560
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	концертмейстер звукооператор киномеханик	15 080
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	директор художественный руководитель балетмейстер хормейстер	17 680

Профессионально квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»

Профессионально квалификационная группа
«Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	дворник уборщик сторож электрик рабочий по обслуживанию электрооборудования	3 853

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников МКУК
«Подовинная ЦКС»
администрации
Подовинного сельского
поселения Октябрьского
муниципального района

**Размеры и порядок установления выплат компенсационного характера
учреждений культуры МКУК «Подовинная ЦКС» Подовинного сельского
поселения Октябрьского муниципального района**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	От 5 до 12
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)		До 100
3.2.	при расширении зон обслуживания		До 100
3.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		До 100
3.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		До 100

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МКУК «Подовинная ЦКС»
администрации Подовинного сельского поселения
Октябрьского муниципального района

**Критерии и показатели эффективности
Художественный руководитель**

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка (баллы)
Качество выполняемых работ	Выполнение основных плановых показателей по сравнению с показателями предыдущего года	выполнение - 2 балла перевыполнение показателей - 3 балла	
	Организация культурно-массовых мероприятий различного уровня	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	
	Участие в подготовке и проведении районных, областных мероприятий	районный уровень - 2 балла областной - 4 баллов	
	Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: - пенсионеров - людей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от общего кол-ва - 2 б 10 % от общего кол-ва - 2 б	
	Разработка сценариев мероприятий	1 балл	
	Организация выездных мероприятий, концертов, тематических программ	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	
	Контроль за стабильной работой клубных формирований, за оформлением обязательной документации руководителями формирований (1 раз в месяц)	2 балла	
	Участие коллективов СНТ в фестивалях, конкурсах районного, областного, всероссийского, международного уровня	районный уровень - 1 б. областной -2 б. всероссийский – 3 б. международный – 6 б.	
	Руководство клубными формированиями	2 балла за каждое формирование СНТ	

		0,5 баллов за руководство любительским объединением (за каждое)	
	Качественное и своевременное ведение отчетной и плановой документации	от 1 до 3 баллов	
	Организация изучения обмена опытом работы коллективов СНТ в районе, области	от 1 до 3 баллов	
	Участие в разработке и реализации социально- значимых проектов и программ	от 1 до 3 баллов	
	Объём средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Положительная динамика показателей - 4 балла Снижение показателей - минус 2 балла	
Профессиональ- ная активность работника	Разработка авторских программ, собственных методических разработок, рекомендаций и т.п.,	от 1 до 3 баллов	
	Участие в творческих лабораториях, семинарах, практикумах в качестве докладчика	от 1 до 3 баллов	
	Участие в онлайн- мероприятиях, создание онлайн- акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать) наличие грамот, благодарностей, дипломов - 1 балл	
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	от 1 до 5 баллов (прописать)	
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	обл.семинар - 1 балл курсы ПК – 3 балла	
	Наличие Грамот и благодарностей от физических и юридических лиц	1 балл	

	Наличие высшего профессионального образования	1 балл	
	Заочное обучение в ССУЗе, ВУЗе	ССУЗ – 2 бала ВУЗ – 3 балла	
Уровень исполнительской дисциплины	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов	
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчётов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____

Критерии и показатели эффективности Хормейстер

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка
			(баллы)
Качество выполняемых работ	Стабильность состава творческих коллективов, тенденция увеличения количества участников	от 1 до 3 баллов	
	Активность творческих коллективов при организации мероприятий различного уровня.	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной - 5 баллов	
	Участие в тематических концертах и мероприятиях	5 баллов	
	Участие в выездных концертах, программах в поселениях района, области	в учреждения села – 1 балл районный уровень - 3	

	балла области – 5 баллов	
Организация сольных концертных выступлений коллектива.	2 балла за организацию одного мероприятия	
Участие в фестивалях, конкурсах районного, областного, всероссийского, международного уровня	районный уровень - 1 б. областной - 2 б. всероссийский – 3 б. международный – 6 б.	
Обеспечение качественной подготовки выступлений и репетиций ансамблей, солистов и коллективов	от 1 до 2 баллов	
Подготовка нового репертуара согласно разработанного плана коллективов, солистов	от 1 до 3 баллов	
Качественное и своевременное ведение обязательной документации	от 1 до 2 баллов	
Участие в платных мероприятиях	от 1 до 3 баллов	
Оказание практической помощи сельским коллективам художественной самодеятельности	от 1 до 2 баллов	
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	обл.семинар - 1 балл курсы ПК – 3 балла	
Наличие высшего профессионального образования	1 балл	
Наличие Грамот и благодарностей от физических и юридических лиц	1 балл	
Размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте Управления культуры, в группе «Культурная жизнь Октябрьского района»	от 1 до 2 баллов	
Участие в онлайн-мероприятиях, создание онлайн-акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать)	

		наличие грамот, благодарностей, дипломов - 1 балл	
	Освещение деятельности творческих коллективов в СМИ	2 балла за статью	
Уровень исполнительской дисциплины	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов	
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	от 1 до 3 баллов (прописать)	
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчётов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____

Критерии и показатели эффективности Культорганизатор

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка
Стабильность и положительная динамика работы	Выполнение основных плановых показателей	от 1 до 3 баллов	
	Руководство клубным формированием (2 и более формирований СНТ)	2 балла за каждое формирование	
	Организация работы любительских объединений	0,5 балла за руководство любительским объединением (за каждое)	
	Стабильная работа клубных формирований	от 1 до 3 баллов	

	Стабильность состава творческих коллективов, тенденция увеличения количества участников	от 1 до 3 баллов	
Качество выполняемых работ	Качественная организация и проведение мероприятий (районных, областных)	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	
	Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: - пенсионеров - людей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от общего кол-ва - 2 б 10 % от общего кол-ва - 2 б	
	Организация выездных мероприятий, концертов, программ	в населенных пунктах на территории поселения – 2 балла; в населенных пунктах других поселений – 3 балла	
	Качественное и своевременное ведение обязательной документации	от 1 до 2 баллов	
	Участие в разработке и реализации социально- значимых проектов и программ (прописать какие)	от 1 до 2 баллов	
	Уровень удовлетворенности посетителей качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (мониторинг)	- наличие положительных отзывов в Книге жалоб и предложений-2 балла - не менее 75% удовлетворенности качеством предоставляемых услуг - 2 балла	
	Наличие благодарностей от физических и юридических лиц	районный уровень – 1 балл областной – 2 балла всероссийский – 3 балла	
Профессиональная активность работника	Участие в оказании населению платных услуг	2 балла	
	Размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте Управления культуры, в группе «Культурная жизнь Октябрьского района»	от 1 до 2 баллов	
	Разработка авторских программ, собственных методических разработок, рекомендаций и т.п. (прописать какие)	3 балла	
	Участие в мероприятиях местного уровня, районных и областных	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	

	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	от 1 до 5 баллов (прописать)	
	Участие в онлайн-мероприятиях, создание онлайн-акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать)	
	Заочное обучение в профильном ССУЗе, ВУЗе (культура)	ССУЗ – 2 бала ВУЗ – 3 балла	
	Наличие высшего профессионального образования	1 балл	
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	обл.семинар - 1 балл, курсы ПК: 36ч., 72ч. - 1 балл 250ч. и более – 3 балла	
Уровень исполнительской дисциплины	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов	
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчетов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника.	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____

Критерии и показатели эффективности Звукооператор

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка
Качество выполняемых работ	Участие в подготовке мероприятий (с использованием технических средств звуковой аппаратуры, световой аппаратуры) согласно плана ДК;	от 3 до 5 баллов	
	Подбор фонограмм, запись фонограмм, участие в подготовительном периоде создания номера	от 2 до 4 баллов	

	Обеспечение фонограмм в репетиционном процессе;	от 2 до 4 баллов	
	Качество звучания фонограмм в концертах, представлениях	от 2 до 5 баллов	
	Качество работы звуковой аппаратуры	от 2 до 5 баллов	
	Хранение и бережное использование аппаратуры.	от 2 до 5 баллов	
	Качественный ремонт аппаратуры	5 баллов	
	Участие в платных мероприятиях	от 2 до 5 баллов	
	Наличие благодарностей от физических и юридических лиц	районный уровень – 1 балл областной – 2 балла всероссийский – 3 балла	
Уровень исполнительской дисциплины	Участие в онлайн-мероприятиях, создание онлайн-акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать)	
	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 3 до 5 баллов	
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	от 3 до 5 баллов (прописать)	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____

Критерии и показатели эффективности Директор

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка (баллы)
Стабильность и положительная динамика работы учреждения	Выполнение основных плановых показателей	выполнение - 2 балла перевыполнение показателей - 3 балла	
	Организация и контроль деятельности учреждения (динамика, анализ, прогнозирование в плановых и отчетных документах)	наличие плановой, отчетной документации, анализ контрольных показателей от 1 до 3 баллов	
	Количество платных мероприятий, организуемых учреждением	положит. динамика - 3 балла отсутствие динамики - 0	

		баллов	
	Количество участников на платных мероприятиях	положит. динамика - 3 балла отсутствие динамики - 0 баллов	
	Объём средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Положительная динамика показателей - 4 балла Снижение показателей - минус 2 балла	
	Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: - пенсионеров - людей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от общего кол-ва - 2 б 10 % от общего кол-ва - 2 б	
Создание и повышение имиджа учреждения	Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях	1-5 статьи – 1 балл 6-10 статей – 2 балла 11 и более – 3 балла	
	Наличие собственного интернет-сайта, регулярное размещение информации о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях	2 балла	
	Размещение информации о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях на сайте Управления культуры, в группе «Культурная жизнь Октябрьского района»	2 балла	
	Уровень удовлетворенности посетителей качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (мониторинг)	- наличие положительных отзывов в Книге жалоб и предложений-2 балла - не менее 75% удовлетворенности качеством предоставляемых услуг - 2 балла	
	Взаимодействие с образовательными, социальными учреждениями, общественными организациями	образовательные учр-я, включая школы искусств - 1 балл УСЗН – 1 балл ОВД – 1 балл ФОК – 1 балл др. учрежд. – 1 балл	
	Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы	2 балла	
	Наличие благодарностей от физических и юридических лиц	районный уровень – 1 балл областной – 2 балла всероссийский – 3 балла	
	Участие учреждения в реализации проекта «Пушкинская карта» Увеличение объема продаж билетов по проекту «Пушкинская карта»	1 балл 1 балл	
Соответствие условий организации оказываемых	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от 1 до 3 баллов	
	Создание доступной, комфортной и безопасной среды в учреждении	от 1 до 3 баллов	

услуг	Отсутствие претензий от потребителя услуг к качеству деятельности учреждения (жалобы письменные)	2 балла	
Профессиональная активность работника	Разработка авторских программ, собственных методических разработок, рекомендаций и т.п. (прописать какие)	3 балла	
	Разработка и реализация социально-значимых проектов и программ (прописать какие)	3 балла	
	Подготовка, проведение и участие в творческих лабораториях, семинарах, практикумах в качестве докладчика	районный уровень - 3 балла областной - 5 баллов	
	Организация и проведение мероприятий, конкурсов, фестивалей	от 1 до 5 баллов	
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности, в т.ч. руководство клубным формированием	от 1 до 5 баллов (прописать)	
	Участие в онлайн-мероприятиях, создание онлайн-акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать)	
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	обл.семинар - 1 балл, курсы ПК: 36ч., 72ч. - 1 балл 250ч. и более – 3 балла	
	Наличие высшего профессионального образования	1 балл	
Уровень исполнительской дисциплины руководителя	Своевременное и качественное оформление, предоставление документов, планов, отчетов и информации;	от 1 до 5 баллов	
	Своевременное заключение договоров с организациями	от 1 до 3 баллов	
	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов	
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчетов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника; Наличие Предписаний от Органов Надзорной деятельности.	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____

**Критерии и показатели эффективности
Аккомпаниатор, концертмейстер**

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка (баллы)
Качество выполняемых работ	Стабильность количественного состава клубных формирований, тенденция увеличения количества участников формирований СНТ	от 1 до 3 баллов	
	Музыкальное сопровождение творческих коллективов при организации мероприятий различного уровня	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	
	Участие коллективов в тематических концертах и мероприятиях	0,5 баллов за участие в 1 концерте	
	Участие коллективов в выездных концертах, программах в поселения района, области	в учреждения села – 1 балл районный уровень - 3 балла области – 5 баллов	
	Организация сольных концертных выступлений коллектива	1 балл за организацию одного мероприятия	
	Участие в фестивалях, конкурсах районного, областного, всероссийского, международного уровня	районный уровень - 1 б. областной -2 б. всероссийский – 3 б. международный – 6 б.	
	Профессиональное мастерство и художественно-творческая деятельность (владение техникой исполнения на музыкальном инструменте, выполнение аранжировок, переложений музыкального материала)	от 2 до 4 баллов	
	Обеспечение качественной подготовки выступлений и репетиций ансамблей, солистов и коллективов	от 2 до 4 баллов	
	Подготовка нового репертуара, согласно разработанного плана коллективов, ансамблей, солистов	от 2 до 4 баллов	
	Качественное и своевременное оформление обязательной документации	от 1 до 2 баллов	
	Участие в онлайн-мероприятиях, создание онлайн-акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать) наличие грамот,	

		благодарностей, дипломов - 1 балл	
	Участие в платных мероприятиях	от 1 до 3 баллов	
Уровень исполнитель- ской дисциплины	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов	
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	от 1 до 3 баллов (прописать)	
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	обл.семинар - 1 балл курсы ПК – 3 балла	
	Наличие высшего профессионального образования	1 балл	
	Наличие Грамот и благодарностей от физических и юридических лиц	1 балл	
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчётов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____

Приложение 4

к Положению об оплате труда
работников МКУК «Подовинная ЦКС»
администрации Подовинного сельского поселения
Октябрьского муниципального района

Ежемесячная выплата за качество выполненных работ уборщиц, сторожей, электрика

Наименование показателя		сумма
Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	На 1 шт. ед.	12389

Ежемесячная выплата за качество выполненных работ культорганизатора (или другая должность)

Наименование показателя		сумма
За своевременное, качественное исполнение приказов, распоряжений, поручений, заданий руководителя.	На 1 шт. ед.	10500,8