**Иркутская область**

**Тулунский район**

**Администрация**

**БУДАГОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**«18» декабря 2017 г. № 55-ПГ**

**Об утверждении Положения об оплате труда**

**работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Будаговского муниципального образования»,, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Будаговского муниципального образования, в новой редакции.**

В целях упорядочения оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Будаговского муниципального образования», находящегося в ведении Будаговского муниципального образования, руководствуясь статьями 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 24 Устава Будаговского муниципального образования.

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Будаговского муниципального образования», в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Будаговского муниципального образования, в новой редакции.

2. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Будаговского муниципального образования», в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией Будаговского муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Будаговского муниципального образования, от 30.05.2014г № 11-ПГ, признать утратившим силу.

3. Данное постановление вступает в силу с 01.01.2018 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Будаговского муниципального образования И.А.лысенко

Приложение

к Постановлению администрации

Будаговского муниципального образования

от 2017г.№\_\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО- ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР БУДАГОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ», НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ БУДАГОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Будаговского муниципального образования», в отношении которого полномочия учредителя осуществляются администрацией Будаговского муниципального образования (далее – Положение), разработано в соответствии с распоряжением администрации Тулунского муниципального района со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области» (далее - Закон), приказом министерства культуры и архивов Иркутской области от 28.04.2017г. № 22-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области», приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года № 20-мпр «Об утверждении Методических рекомендацийпо регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области», и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, дополнительного образования в сфере культуры и спорта, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее - Комитет). Перечень учреждений приведен в Приложении 1 к данному Положению.
2. В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

- локальные акты об оплате труда - локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения;

- административно - управленческий персонал- руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения;- работники учреждения - физические лица, с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор, и руководитель учреждения.

На основании настоящего Положения учреждения принимают локальные акты об оплате труда, с учетом мнения Учредителя.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее - компенсационные выплаты), систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) и систему премирования.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

Заработная плата работника учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением административно-управленческого персонала учреждения, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением должностей административно-управленческого персонала, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

1. Трудовые договоры с работниками учреждений, за исключением руководителей учреждений, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, предусмотренной приложением 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013года № 329.

1. Виды компенсационных выплат работникам учреждений определены статьей 6 Закона.

Условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, за исключением руководителей учреждений, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативными правовыми актами Тулунского муниципального района.

Размеры компенсационных выплат работникам учреждения определяются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

1. Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением административно-управленческого персонала учреждения, определены статьей 7 Закона.

Размеры (минимальные размеры), порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются настоящим Положением.

1. Стимулирующие выплаты административно-управленческого персонала учреждения определены статьей 8 Закона.

Обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждений определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего Положения.

1. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее - Учредитель) на основании утвержденных им показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

1. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы, в процентах к должностным окладам, на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.
2. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с настоящим Положением включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы.
3. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Тулунского муниципального района на соответствующий финансовый год и плановый период.

1. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Тулунского муниципального района на соответствующий финансовый год.
2. В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного и административно- управленческого персонала:

1) размер предельного уровня соотношения заработной платы административно- управленческого персонала, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы административно-управленческого персонала) устанавливается в кратности 6 к 1

1. Средняя заработная плата административно-управленческого персонала и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев, в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и представляется Учредителю для расчета заработной платы административно-управленческого персонала учреждения.
2. предельная доля расходов на оплату труда, в фонде оплаты труда учреждения, работников административно-управленческого персонала учреждений, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения - не более 40 процентов.
3. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных пунктами 31 и 33 настоящего Положения) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.
4. Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
5. Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений определяется нормативно-правовым актом Учредителя.

Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

* 1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1)выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3) надбавка за работу в сельской местности.

20.Локальными актами об оплате труда, трудовыми договорами работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты по видам:

* + 1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в Южных районах Иркутской области в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

* + 1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

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

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

* + 1. за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

21. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 1 пункта 19 настоящего Положения .

22.Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

23.Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

25.Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

26.Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

27.Компенсационная надбавка за работу в учреждениях расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

28. В соответствии с настоящей главой локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением административно- управленческого персонала, если иное не установлено настоящим Положением.

Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за стаж непрерывной работы; 3) за качество выполняемых работ;

* + 1. за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
    2. премиальные выплаты по итогам работы.

29.Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы с учетом требований настоящего Положения.

30.К выплатам за интенсивность и высокие результаты работыотносятся следующие категории выплат:

1. выплата работникам учреждений, должности которых согласно приложению 3 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников учреждений клубного типа, за репитиционную нагрузку - в размере не менее 5 процентов;
2. выплата работникам учреждений, должности которых включены в Приложение 3 к настоящему Положению, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения - в размере не менее 10 процентов;
3. выплата за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные, областные целевые программы - в размере не менее 10 процентов;
4. выплата за реализацию проектов, не предусмотренных утвержденным годовым планом мероприятий учреждения: за работу по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного плана мероприятий учреждения - в размере не менее 10 процентов;
5. выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений: за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств- в размере не менее 10 процентов;
6. выплата за создание условий для реализации национально- культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Тулунского муниципального района, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств- в размере не менее 10 процентов;
7. выплата за сложность подготавливаемых планово-отчетных документов по информационным запросам, обращениям граждан, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию архивных документов - в размере не менее 10 процентов;
8. выплата за работу с муниципальными образованиями Тулунского муниципального района, в том числе при организации методической работы в сфере библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных библиотек и культурно-досуговых учреждений, проведении конкурсных мероприятий, гастролей, выставок, спортивных соревнований, участие во внестационарных мероприятиях на территории Тулунского района, Иркутской области не менее трех раз в год- в размере не менее 10 процентов;
9. выплата за работу с отдельными видами документов: с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел – вразмере не менее 10 процентов;
10. выплата педагогическим работникам учреждений за выполнение другой педагогической работы по поручению руководителя образовательного учреждения, функции и полномочия Учредителя которого осуществляет Комитет, руководителя, в непосредственном подчинении которого находится работник, а также в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками, правилами, расписаниями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения, не связанной с учебной (преподавательской) работой (за классное руководство, за руководство учебными коллективами, заведование учебнымикабинетами, методическое обеспечение образовательного процесса, организацию и оказание методической, консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, работу по проведению родительских собраний, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, экскурсиях, других формах учебной деятельности) - в размере не менее 5 процентов.

11) выплата за организацию и проведение официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий: праздников, спартакиад, турниров, соревнований, дней здоровья, дней физкультурника, конкурсов и иных мероприятий, в том числе включенных в муниципальные целевые программы - в размере не менее 10 процентов.

31.К стимулирующим выплатам за стаж непрерывной работы относятся следующие категории выплат:

выплата за стаж непрерывный работы в учреждении - в размере не менее 5 процентов.

Стажем непрерывной работы считается период работы в учреждении на условиях трудового договора, заключенного по основному месту работы, не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер (в процентах к должностному окладу) |
| от 3 до 8 лет | 5 |
| от 8 до 13 лет | 10 |
| от 13 до 18 лет | 15 |
| от 18 до 23 лет | 20 |
| от 23 лет | 25 |

2)Выплата молодым специалистам- в размере не менее 5 процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы, в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

32.К выплатам за качество выполняемых работ относятсяследующие

категории выплат:

1) выплаты работникам за работу в учреждениях и творческих коллективах с особым статусом:

- за работу в коллективах, имеющих почетное звание «Народный», «Образцовый» - в размерене менее 10 процентов;

2) выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

- за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

- за работу в творческих коллективах учреждений - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

- за работу в учреждениях - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих конкурсный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

- имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области - в размере не менее не менее 20 процентов;

- награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 20 процентов;

- имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 20 процентов.

Выплаты, предусмотренные абзацами первым –пятым настоящего подпункта устанавливаются на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

При наличии оснований для назначения работнику учреждения выплат, предусмотренных абзацем третьим-четвертым настоящего подпункта, надбавка работнику учреждения устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с настоящим подпунктом не должен превышать 300 процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

33. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности, выполняемых им работотносятся следующие выплаты:

1) выплаты работникам учреждений за почетные звания:

«Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере неменее 30 процентов;

1. выплаты работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерство спорта Российской Федерации,Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, - вразмере не менее 10 процентов;
2. выплаты работникам учреждений за применение иностранных языков в процессе исполнения трудовых (должностных) обязанностей – за применение иностранных языков – не менее 15 процентов;
3. выплаты работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – вразмере не менее 30 процентов;

награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Министерство спорта Российской Федерации - в размере не менее 25 процентов;

поощрении Министерством культуры и архивов Иркутской области, Министерством по спорту Иркутской области - в размере не менее 20 процентов.

Выплата за личные заслуги устанавливается работнику учреждения на период шести последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

5) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=2A491A287E19A2E3E983F2191FD17D3B4C11CC52146A8C382C292DDCB3DAD24A33C517C2B08248C5mEjAI) работ и профессий рабочих, единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=2A491A287E19A2E3E983F2191FD17D3B4C10C159166F8C382C292DDCB3DAD24A33C517C2B0824CC5mEj3I) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (за исключением педагогических работников), - в следующих размерах:

работникам учреждений, должности которых включены в Приложения 3 к настоящему Положению:

ведущий (ведущий мастер сцены) -в размере 35 процентов; высшей категории - в размере 25 процентов;

первой категории - в размере 15 процентов;

второй категории - в размере 10 процентов;

работникам учреждений, должности которых не включены в Приложение3 к настоящему Положению:

главный(за исключением должности главный бухгалтер) - в размере 35 процентов;

ведущий - в размере 25 процентов;

высшей категории (класса) - в размере 20 процентов;

первой категории (класса) - в размере 15 процентов;

второй категории (класса) - в размере 10 процентов;

для должностей без применения категории (класса) - выплата не устанавливается;

6) если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=FD09D0950B21AD91202D43297F39FF4B60481E1C29096FC70FF480C342D9F530C6DE0EDF14F97A64KD64H) работ и профессий рабочих, единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=FD09D0950B21AD91202D43297F39FF4B604C1E142D0E6FC70FF480C342KD69H) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

- за степень важности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов. Важность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями;

- за степень самостоятельности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов.Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения;

7) за квалификационную категорию педагогическим работникам:

-при наличии высшей квалификационной категории - в размере не менее 38 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории - в размере не менее 28 процентов.

34. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за месяц, квартал;

- премия по итогам работы за год;

- за многолетний добросовестный труд.

35. Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

36. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основанием выплаты премии по итогам работы за год является участие работника в выполнении годового плана учреждения, за степень участия работника в достижении целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты»

Степень участия в выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей, соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

37. Премиальные выплаты за многолетний добросовестный труд выплачивается к юбилейным датам со дня рождения (женщины- 55,60,65 лет, мужчины- 60,65,70лет). Размер премиальных выплат за многолетний добросовестный труд – до двух должностных окладов работника.

Глава 4. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

38. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением административно-управленческого персонала учреждения, с учетом:

* + 1. показателей и критериев эффективности деятельности работников

учреждения;

* + 1. рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в Комитете с участием представительного органа работников учреждений (далее - комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

39. Порядок установления стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу учреждения устанавливается главой 5 настоящего Положения.

40. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно. Показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда конкретного учреждения и в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом Учредителя.

41. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее - представление) направляется руководителю учреждения:

заместителями руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников учреждения, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений - на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление составляется руководителем учреждения, с учетом установленных настоящей главой требований.

42. Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя учреждения, фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в пункте 41 настоящего Положения на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

43. Представление составляется лицами, указанными в пункте 41 настоящего Положения, по собственной инициативе в случаях:

* + 1. при изменении наименований, порядка установления и размеров стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами об оплате труда;
    2. фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;
    3. заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником непосредственным руководителем структурного подразделения, в котором работник учреждения должен исполнять трудовые (должностные) обязанности и направляется руководителю учреждения не позднее одного рабочего дня, предшествующего подписанию трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником;
    4. при установлении и определении размеров премиальных выплат.

44. Размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения, за исключением работников административно-управленческого персонала учреждения, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Размеры премиальных выплат работникам учреждений, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Премиальные выплаты учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпускных выплат, пособий по временной нетрудоспособности и. т. д. На премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

Глава 5. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ.

45. Должностные оклады руководителей учреждений определяются Учредителем в заключаемых с ними трудовых договорах в [порядке](consultantplus://offline/ref=EA27F00B2DAA37AA45EEACEDFC08206D85E68ED86770C9D79F30AEC9FB8C17216ADFD9C7D570765DAFA3082Fm439H), установленном постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года N 292-пп "О Порядке определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области", и составляют до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя учреждения установлены в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Размер должностных окладов руководителя учреждения устанавливается ежегодно по показателям результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем году, в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования в сфере культуры Тулунского муниципального района к группам по оплате труда руководителей и специалистов, утверждаются приказом Учредителя.

Показатели результативности и качества деятельности учреждений культуры, спорта, дополнительного образования в сфере культуры для установления должностных окладов руководителей учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Группа по оплате труда | Размер ДО |
| 1 | 2 | 3 |
| Показатели результативности и качества деятельности учреждений определяются в соответствии с порядком отнесения муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования в сфере культуры Тулунского муниципального района к группам по оплате труда | 1группа  2группа  3группа  4группа | До 9 размеров средней з/платы основного персонала учреждения  до 8  до 6-х  до 3-х |

Изменение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется не ранее чем через один год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

46. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

47. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются с учетом:

1) размера должностного оклада руководителя учреждения;

2) степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности учреждения;

3) количества заместителей руководителя учреждения;

4) выполнения количественных и качественных показателей деятельностиучреждения в предыдущем году;

5) стажа работы в учреждении.

48. Размеры должностных окладов административно – управленческого персонала учреждения указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат административно – управленческого персонала учреждений указывается в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

49. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании показателей эффективности деятельности руководителей учрежденийсогласно Приложения № 4 к Положению в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностному окладу.

50. Условием установления стимулирующих выплат руководителям учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

51. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются приказами Учредителя на основании протокола заседания единой комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее протокол).

52. Протокол должен содержать информацию:

1) о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 50 настоящего Положения;

2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений;

3) о рекомендуемом размере стимулирующих выплат и мотивированное его обоснование.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностным окладам, а также представлений, направленных в единую комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам или самостоятельно им составленных с учетом требований пунктов 43, 44 настоящего Положения.

Глава 6. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

54. Для педагогических работников учреждений дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия Учредителя осуществляет Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее – педагогические работники), за исключением руководителя учреждения, устанавливаются следующие особенности определения должностных окладов и расчета заработной платы:

1) ставка заработной платы в месяц за норму часов педагогической работы определяется путем сложения должностного оклада педагогического работника, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения, и стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 1 пункта 31, подпунктами 1,2,7 пункта 33 настоящего Положения;

2) норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется в соответствии с приложением 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601).

Время выполнения другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями педагогического работника, включая методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу, работу по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, определяется в соответствии с пунктом 2.3 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в пределах продолжительности рабочего времени педагогических работников, установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

3) норма часов педагогической работы в месяц работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) в неделю, определяется в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»;

4) оплата учебной (преподавательской) работы, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, осуществляется в порядке, установленном примечанием 4 к приложению 1 приказа № 1601.

55. Материальная помощь, работникам учреждений, и административно управленческому персоналу (далее-работники учреждения) оказывается, по письменному заявлению при наступлении следующих случаев:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий;

2) причинение работнику материального ущерба в связи с пожаром;

3) квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

4) материальными затруднениями в связи с продолжительной болезнью работника и членов его семьи, смертью членов семьи: супруга, супруги, родителей, детей, родных братьев, родных сестер, другими непредвиденными обстоятельствами, повлекшие за собой значительные материальные затраты;

5) вступление в законный брак работника учреждения в первый раз;

6) рождение (усыновление) ребенка у работника учреждения;

7) юбилейные даты работника учреждения (55 лет – для женщин, 60 лет - для мужчин).

Материальная помощь работнику учреждения может оказываться несколько раз в год с учетом фактических обстоятельств, наступления случаев, предусмотренных пунктом 55 настоящего Положения.

В случае смерти работника учреждения материальная помощь предоставляется одному из членов его семьи.

Членами семьи работника учреждения считаются: родители, супруги, дети, братья и сестры (родные).

56. Выплата материальной помощи работнику учреждения оформляется приказом руководителя, обладающим правом приема на работу, по заявлению работника учреждения с приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

57. Документами, подтверждающими право на получение материальной помощи работниками учреждения являются:

1) при причинении материального ущерба в результате стихийных бедствий – справка органа местного самоуправления по месту жительства работника учреждения о причинении ущерба с указанием суммы ущерба;

2) при причинении материального ущерба в связи с пожаром – справка территориального отдела надзорной деятельности МЧС с указанием причин пожара и суммы материального ущерба;

3) в случае квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество – справка территориального отдела МВД России;

4) в связи с материальными затруднениями: болезнью работника учреждения и членов его семьи - копия договора на оказание платных медицинских услуг с медицинским учреждением, счета, кассового (или товарного) чека, официального документа подтверждающего родство; смертью членов семьи работника учреждения – копия свидетельства о смерти, официального документа подтверждающего родство; другими непредвиденными обстоятельствами, повлекшие за собой значительные материальные затраты – копии договоров, счетов, кассовых (или товарных) чеков;

5) при вступлении в законный брак работника учреждения - копия свидетельства о заключении брака;

6) при рождении (усыновлении) ребенка у работника учреждения – копия свидетельства о рождении ребенка;

7) при наступлении юбилейных дат работника учреждения ( 55 лет- для женщин, 60 –лет для мужчин) – копии паспорта.

Копии предоставляемых документов заверяются руководителем учреждения.

58. Право на получение материальной помощи у работников учреждений возникает со дня приема на работу.

59. При наступлении любого из случаев, предусмотренных [подпунктами 1](#P319)-[4](#P321), 7пункта 55настоящего Положения, размер материальной помощи составляет от 5 до 40 тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного [подпунктом](#P322) 5пункта 55настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей.

При наступлении случая, предусмотренного подпунктом 6 пункта 55настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей на каждого ребенка.

60. На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

61. Материальная помощь работнику учреждения выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

62. Источник финансирования материальной помощи– средства бюджета Тулунского муниципального района.

Приложение 1

К Примерному Положению об оплате труда работников

муниципальных казенных учреждений

культуры, дополнительного образования

в сфере культуры и спорта в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района,

утвержденного постановлением администрации Тулунского

муниципального района

от 2017 г. № -пг

ПЕРЕЧЕНЬ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ КОМИТЕТОМ ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческий дворец культуры «Прометей». Адрес: 665259 Иркутская область, г. Тулун, микрорайон «Угольщиков», 34.;
2. Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческий организационно-методический центр» Тулунского муниципального района. Адрес: 665259 Иркутская область, г. Тулун, микрорайон «Угольщиков», 34.
3. Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческая центральная библиотека им. Г. С. Виноградова» Тулунского муниципального района. Адрес: 665257 Иркутская область, Тулунский район, пос. Центральные мастерские, пер. Урожайный,3а.
4. Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» Тулунского муниципального района. Адрес: 665259 Иркутская область, г. Тулун, микрорайон «Угольщиков», 34.
5. Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» с. Шерагул. Адрес: 665216 Иркутская область, Тулунский район, с. Шерагул, ул. Ленина, 88.
6. Муниципальное казенное учреждение культуры «Центр ремесел» Тулунского муниципального района. 665241 Иркутская область, Тулунский район, с. Гуран, ул. Ленина, 8.

**Приложение 2**

К Примерному Положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных учреждений

культуры, дополнительного образования

в сфере культуры и спорта в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района,

утвержденного постановлением администрации Тулунского

муниципального района

от 2017 г. № -пг

**Размеры минимальных окладов работников муниципальных казенных учреждений культуры, дополнительного образования детей в сфере культуры и спорта, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района**

**1. Профессиональные квалификационные должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н**

**(за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)**

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**педагогических работников**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (профессии)** | **Размер минимального оклада , в руб.** |
| **1 квалификационный уровень** |  |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Тренер-преподаватель |  |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Методист | **5586** |
| **4 квалификационный уровень** | |
| Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу) | **7133** |

**2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570**

**Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада, в руб. |
| Контролер билетов | **4360** |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада , в руб. |
| Заведующий билетными кассами | **5928** |
| Заведующий костюмерной |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам |
| Культорганизатор |
| Аккомпаниатор |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада , в руб. |
| Библиотекарь | **6812** |
| Главный библиотекарь |
| Главный библиограф |
| Библиограф |
| Художник по свету |
| Художник-модельер театрального костюма |
| Художник-постановщик |
| Аккомпаниатор-концертмейстер |
| Администратор (старший администратор) |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |
| Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |
| Специалист по фольклору |
| Специалист по жанрам творчества |
| Специалист по методике клубной работы |
| Звукооператор |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада, в руб.  **7776** |
| Главный балетмейстер |
| Главный хормейстер |
| Главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик |
| Заведующий музыкальной частью |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки |
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) |
| Звукорежиссер |
| Режиссер массовых представлений |
| Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |

**3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (профессии)** | **Размер минимального оклада, в руб.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Водитель автомобиля | **5364** |

**Приложение 3**

К Примерному Положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных учреждений

культуры, дополнительного образования

в сфере культуры и спорта в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района,

утвержденного постановлением администрации Тулунского

муниципального района

от 2017 г. № -пг

ПЕРЕЧЕНИ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ КОМИТЕТОМ ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГОРАЙОНА,ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА)РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

**1. Перечень должностей работников дополнительного образования.**

**Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств»**

- Преподаватель;

**Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» Тулунского муниципального района**

-Тренер – преподаватель;

- Методист;

**2. Перечень должностей работников библиотек, учреждений клубного типа.**

|  |
| --- |
| **Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческая центральная библиотека им. Г. С. Виноградова»**  - Заведующий отделом библиотеки;  - Главный библиограф;  - Главный библиотекарь;  - Библиограф;  - Библиотекарь;  **Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческий организационно-методический центр»**  - Специалист по жанрам творчества;  - Специалист по методике клубной работы;  - Методист;  **Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческий дворец культуры «Прометей»**  -Режиссер массовых представлений;  - Главный хормейстер;  - Главный балетмейстер;  - Заведующий музыкальной частью;  - Звукорежиссер;  - Режиссер – постановщик;  - Художник - постановщик;  - Художник-модельер театрального костюма;  - Художник по свету;  - Балетмейстер;  - Хормейстер;  - Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;  - Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;  - Культорганизатор;  - Аккомпаниатор-концертмейстер;    **Муниципальное казенное учреждение культуры «Центр ремесел» Тулунского муниципального района**  - Специалист по жанрам творчества;  - Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;  - Методист |

**Приложение 4**

К Примерному Положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных учреждений

культуры, дополнительного образования

в сфере культуры и спорта в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Комитетом по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района,

утвержденного постановлением администрации Тулунского

муниципального района

от 2017 г. № -пг

КРИТЕРИИ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ КОМИТЕТОМ ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ИСПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

**Показатели эффективности деятельности руководителей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности деятельности учреждения, его руководителей и работников | Размер показателя |
| 1 | Выполнение учреждением плана по оказанию населению платных услуг | 100% и более |
| 2 | Наличие положительных отзывов, рецензий в средствах массовой информации по результатам деятельности учреждения | более 3 публикаций в год |
| 3 | Занятие мест и присуждение номинаций в рамках осуществления основных видов деятельности учреждения в районных, областных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях | 1 и более |
| 4 | Доведение средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом | в соответствии с «дорожной картой» |
| 5 | Количество участников мероприятий в сравнении с прошлым годом | более 100% |
| 6 | Уровень удовлетворенности потребителей качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры | в соответствии с «дорожной картой» |
| 7 | Разработка нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность учреждения | по необходимости |
| 8 | Координирование деятельности учреждений библиотек, учреждений клубного типа, учреждений дополнительного образования | весь период |