Сельская Дума
муниципального образования
сельское поселение село Тарутино
Калужской области

Р Е Ш Е Н И Е

с. Тарутино

от «23» апреля 2022 г. **№ 11/1**

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ХУДОЖЕСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»

Руководствуясь законом Калужской области №537-ОЗ от 09.04.2009г. «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры» (в ред. Закона Калужской области от 26.04.2012 №269-ОЗ, № 306-ОЗ от 27.12.2013, № 530-ОЗ,с изменениями, внесенными Законами Калужской области от 28.12.2017 №м 288-ОЗ, от 30.09.2019 № 499-ОЗ, с внесенными изменениями от 21.10.2020 №4-ОЗ), Сельская Дума РЕШИЛА:

1. Утвердить «Порядок отраслевой системы оплаты труда директора, художественного руководителя, работников муниципального казённого учреждения культуры «Тарутинский сельский дом культуры» согласно порядку.
2. Распространить действие настоящего Порядка на правоотношения возникшие с 29 апреля 2022 года.
3. Направить «Порядок отраслевой системы оплаты труда директора, художественного руководителя, работников муниципального казённого учреждения культуры «Тарутинский сельский дом культуры» в администрацию поселения для исполнения.
4. Решение Сельской Думы № 64 от 13.12.2019 года, Об отраслевой системе оплаты труда директора, художественного руководителя, работников МКУК «Тарутинский СДК» считать утратившим силу.

Глава МО СП село Тарутино В. А. Игнашкина

Приложение
К решению Сельской Думы
МО СП село Тарутино
от «23» апреля 2022 г. N 11/1

ПОРЯДОК
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ХУДОЖЕСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»

1. Порядок об отраслевой системе оплаты труда директора, художественного руководителя, работников МКУК «Тарутинский СДК» (далее - Порядок), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

2. Настоящий Порядок устанавливает систему оплаты труда директора, художественного руководителя, работников МКУК «Тарутинский СДК», находящихся в ведении администрации муниципального образования сельское поселение село Тарутино МКУК «Тарутинский СДК (далее учреждение культуры).

3. Размер оплаты труда директора учреждения культуры определяется по формуле:

Отр = Ор + КМ + СТ,

где Отр - размер оплаты труда директора;
Ор - оклад директора;
КМ - выплаты компенсационного характера;
СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размер оклада директора учреждения культуры определяется по формуле:

Ор = БО х К,

где БО – базовый оклад руководителя согласно Приложения 1 к настоящему Порядку;

К - повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда устанавливается учреждению культуры нормативно-правовым актом администрации муниципального образования сельское поселение село Тарутино), выполняющего функции и полномочия учредителя учреждения (Приложение 7 к настоящему Порядку).

4. Размер оплаты труда художественного руководителя учреждения культуры определяется по формуле:

Отзр = БО + КМ + СТ,

где Отзр - размер оплаты труда художественного руководителя;
БО - оклад художественного руководителя согласно Приложения 2 к настоящему Порядку;
КМ - выплаты компенсационного характера;
СТ - выплаты стимулирующего характера.

5. Размер оплаты труда работников учреждения культуры определяется по формуле:

От = О + КМ + СТ,
где От - размер оплаты труда работника;
О - оклад работника;
КМ - выплаты компенсационного характера;
СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов работников учреждения культуры определяются по формуле:

О = БО х К1 х К2 х К3

где БО - базовый оклад работника согласно Приложения 3 к настоящему Порядку;
К1 - повышающий коэффициент в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессиональным квалификационным группам;
К2 – повышающий коэффициент по учреждению культуры (обособленному подразделению) и дополнительного образования в сфере культуры за работу в сельской местности
К3 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию

При отсутствии оснований к применению любого из коэффициентов он (они) в приведенной формуле не учитывается.

6. Установить размеры базовых окладов работников учреждения культуры согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

7. Установить размеры и условия применения повышающих коэффициентов, учитываемых при определении окладов работников учреждения культуры, в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 4 к настоящему Порядку.

8. Установить размеры и условия применения повышающих коэффициентов, учитываемых при определении окладов работников учреждения культуры за работу в сельской местности согласно приложению № 5 к настоящему Порядку.

9. Установить размеры и условия применения повышающих коэффициентов, учитываемых при определении окладов работников учреждения культуры за квалификационную категорию, согласно приложению № 6 к настоящему Порядку.

10. Установить виды и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера директору, художественному руководителю, работникам учреждения культуры согласно приложению № 8 к настоящему Порядку.

11. Установить, что фонд оплаты труда директора, художественного руководителя, работников учреждения культуры формируется из:
- средств на оплату окладов директора, художественного руководителя, работников учреждения культуры, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждения на 1 января соответствующего финансового года;
- средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 процентов от средств на оплату окладов директора, художественного руководителя, работников учреждения культуры;
- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 20 процентов от средств на оплату окладов директора, художественного руководителя, работников учреждения культуры.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда директора, художественного руководителя, работников учреждения культуры, предусматриваемый в бюджете МО сельское поселение село Тарутино, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения культуры и сокращения объемов предоставляемых услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатных расписаний учреждения культуры, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Производить оплату труда 2 раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца: 5 числа-зарплата, 20 числа аванс-50% от должностного оклада сотрудника.

Приложение № 1
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРА МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК».

Наименование должности	Размеры базовых окладов
Директор сельского учреждения культуры	17 201

Приложение № 2
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ ХУДОЖЕСТВЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»

Наименование должности	Размеры базовых окладов
Художественный руководитель сельского учреждения культуры	13 761

Приложение № 3
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	**Наименование должности**	**Размеры базовых окладов**
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Руководитель клубного формирования	11 466
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Руководитель коллектива самодеятельного искусства	11 466
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	Аккомпаниатор	8 379
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	Уборщик служебных помещений	6 207
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	Уборщик территории	6 207

Примечание: квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда

Приложение № 4
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ, УЧИТЫВАЕМЫХ
ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»**

Группа должностей	**Должность (профессия, специальность) работника**	**Величина базового коэффициента (К1)**
I	Должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам: - "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена";	1,05
II	Должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам: - " Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	1,15

Приложение № 5
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

Повышающий коэффициент по учреждению культуры (обособленному структурному подразделению) и дополнительного образования в сфере культуры за работу в сельской местности **К2** в размере 1,25 устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена".
- профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии".

Прочим категориям работников, работающих в учреждениях культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент по учреждению культуры (обособленным структурным подразделениям) в размере 1,0.

Приложение № 6
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ КАТЕГОРИИ, СЛОЖНОСТЬ И ОБЪЕМ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ И ДРУГИЕ ОСНОВАНИЯДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ СТАВОК (ОКЛАДОВ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»

Наименование должности	**Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории К3**		
	II категория	**I категория**	**Ведущий специалист**
Должности, вошедшие в профессиональные квалификационные группы "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" и "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" учреждений культуры	1,05	1,1	1,15

Приложение № 7
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ,
УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОКЛАДА ДИРЕКТОРА МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК» В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Для директора учреждения культуры:

	Группы оплаты труда			
	I	II	III	IV
Коэффициент по оплате труда	1,8	1,5	1,4	1,2

Группы по оплате труда устанавливаются по типам учреждений:

по Центрам народной культуры, домам культуры, учреждениям клубного типа

Группа по оплате труда	**Количество клубных формирований**	**Проведено массовых мероприятий среди населения**	**Удельный вес населения, участвующего в досуговых мероприятиях**	**Работа по сохранению и возрождению нематериального культурного наследия**	**Проведено мероприятий для детей (по статистической отчетности за год)**		**Разработана по внедрению инновационных проектов**
				По письменной информации в отчете за год	**до 14 лет**	**от 15 до 24 лет**	
I	26-30	250-299	70%		70	70	3 проекта
II	20-25	200-249	50%		50	40	2 проект
III	15-20	150-199	50%		45	35	1 проект
IV	10-15	100-149	50%		35	30	-

Установление группы по оплате труда производится администрацией МО СП село Тарутино ежегодно по результатам работы за предшествующий год в соответствии с государственной статистической отчетностью.

Учреждение культуры, относящееся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения показателей, предусмотренных для конкретной группы данных типа учреждений и дополнительного образования. В случае частичного выполнения показателей, предусмотренных для данной группы по оплате труда, решение об отнесении учреждений к группе по оплате труда принимается учредителем.

Приложение № 8
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

ВИДЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДИРЕКТОРУ, ХУДОЖЕСТВЕННОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ, РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»

Раздел 1. Выплаты компенсационного характера

1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

1.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера художественному руководителю, работникам учреждения культуры устанавливаются в соответствии с Приложением № 11.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Выплаты компенсационного характера директору учреждения культуры устанавливаются уполномоченным органом местного самоуправления муниципального образования сельское поселение село Тарутино.

Раздел 2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда директора, художественного руководителя, работников учреждения культуры и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- выплата за стаж работы;
- премия по результатам работы;
- поощрительные выплаты;
- материальная помощь.

2.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат

2.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается директору, художественному руководителю, работникам учреждения культуры, и рассчитывается

согласно критериям оценки показателей, характеризующих их деятельность, для определения размера доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы.

Критерии оценки показателей, характеризующих их деятельность, для определения размера доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы и условия их применения устанавливаются:

-для директора учреждения культуры - уполномоченным органом местного самоуправления муниципального образования сельское поселение село Тарутино выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения культуры.

(Приложение 9 к настоящему Порядку),

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается художественным руководителям, и работникам учреждения культуры, и рассчитывается согласно критериям оценки показателей, характеризующих их деятельность, для определения размера доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы (Приложение 12).

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы директору, художественному руководителю, работникам учреждения культуры и ее размер устанавливаются в процентном отношении к окладу.

2.3.2. Отдельным категориям работников учреждения культуры устанавливаются следующие доплаты:

2.3.3.2. Доплата отдельным категориям директора, художественного руководителя, работников учреждения культуры по основному месту работы:

-которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а у педагогических работников – профилю педагогической деятельности - в размере 3000 рублей в месяц;

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслевыми наградами: нагрудный значок Госкино СССР и ЦК профсоюза работников культуры "Отличник кинематографии СССР", значок Министерства культуры СССР "За отличную работу", нагрудные знаки Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в Российскую культуру" и "Почетный кинематографист России", награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации: нагрудными знаками «Отличник просвещения», Отличник профессионально-технического образования»- в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам учреждения культуры, имеющим право на доплаты, предусмотренные в настоящем пункте, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

2.3.3.3. Доплата молодым специалистам, работающим в учреждении культуры, устанавливается в размере 20 процентов от базового оклада. Для целей настоящего Порядка молодым специалистом считается выпускник образовательной организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленным трудовым законодательством на работу в образовательную организацию и занимающий должность, относящуюся к :

- Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена";

- Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

2.3.4. Выплата за стаж работы устанавливается:

- Работникам учреждения культуры, осуществляющим профессиональную деятельность

по следующим профессиональным квалификационным группам:

-профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

- профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения культуры в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в следующих размерах:

до 3 лет - 10 процентов;

от 3 до 5 лет - 15 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

от 10 до 15 лет - 25 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

- Директору, художественному руководителю учреждения культуры устанавливается в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в размерах аналогичных работникам учреждений культуры.

Выплата за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и образовательных учреждениях всех организационно-правовых форм и форм собственности.

2.3.5. Премия по результатам работы директору, художественному руководителю, работникам учреждения культуры производятся по результатам их работы как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ и рассчитывается на основании целевых показателей для определения размера премии, характеризующих их деятельность.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Единовременные премии выплачиваются за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Порядок и условия премирования художественного руководителя, работников учреждения культуры по результатам труда, включая показатели эффективности труда, рассчитывается согласно критериям оценки показателей, характеризующих их деятельность (Приложение 13)

Порядок и условия премирования директора учреждения культуры устанавливается муниципальным образованием сельского поселение село Тарутино.

Премирование директоров учреждения культуры оформляется муниципальным образованием сельским поселением село Тарутино, премирование работников учреждения культуры оформляется приказами директора учреждения.

2.3.6. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными, государственными праздничными и профессиональными датами и другие выплаты, установленные в соответствии с

законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения культуры.

Конкретные размеры поощрительных выплат определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами учреждения культуры, исходя из имеющихся средств фонда оплаты труда.

Порядок и условия применения поощрительных выплат директору учреждения культуры устанавливаются муниципальным образованием сельским поселением село Тарутино, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждения культуры (Приложение 10)

Приложение № 9
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

Критерии оценки показателей характеризующих деятельность, для определения размера доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы для директора МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»

№	Критерии оценки показателя за сложность и напряженность директору учреждения	Размеры доплаты (максимально возможное) (в процентах от оклада)
1	Организация и проведение мероприятий направленных на повышение значимости учреждений культуры	До 20
2	Проведение в отчетном периоде ремонтных работ в зданиях (помещениях, сооружениях), находящихся в оперативном управлении (безвозмездном пользовании, аренде или других правах) муниципального учреждения за счет всех источников. Работа с документами, контрагентами в соответствии с положениями Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ	До 20
3	Выполнение в отчетном периоде мероприятий по укреплению материально-технической базы муниципального учреждения за счет всех источников финансирования. Работа с документами, контрагентами в соответствии с положениями Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ	До 20

*Доплата устанавливается в процентном отношении к окладу, персонально в отношении директора распоряжением главы администрации сельского поселения село Тарутино.

Приложение № 10
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ
КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ
ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ДИРЕКТОРА МКУК «ТАРУТИНСКИЙ СДК»

N п/п	Показатели для премирования	% выплат	Источник информации о выполнении показателя	Наименование структурного подразделения осуществляющего проверку выполнения показателя	Периодичность предоставления источника информации о выполнении показателя
1. Основная деятельность муниципального учреждения культуры Жуковского района Калужской области (далее - муниципальные учреждения), включая исполнительскую дисциплину					
1	Проведение муниципальным учреждением мероприятий: - не проводились - 3 - 4 мероприятия - 5 и более мероприятий	 -5 5 20	Отчет руководителя о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы		Ежеквартально
2	Обновление информации, размещаемой на официальном сайте муниципального учреждения (не менее 10 публикаций за отчетный период)	10	Отчет руководителя о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы с приложением подтверждающих		Ежеквартально

			документов (скриншотов)		
3	Направление заявок и участие муниципальным учреждением в реализации федеральных, областных, местных государственных и негосударственных программах и иных конкурсах и проектах	20	Отчет руководителя о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы с приложением подтверждения участия		Ежеквартально
4	Размещение информации о деятельности муниципального учреждения на АИС "Единое информационное пространство в сфере культуры"	10	Отчет руководителя о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы		Ежеквартально
5	Наличие среди участников клубных формирований, студий, творческих коллективов, исполнителей, народных мастеров, действующих при учреждении, - победителей фестивалей, смотров, конкурсов, выставок: - районного уровня - областного уровня - межрегионального уровня - всероссийского уровня	 10 10 20 20	Отчет руководителя о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы		Ежеквартально
6	Осуществление в отчетном периоде выездных культурно-массовых мероприятий на территории Жуковского района		Отчет руководителя о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы		Ежеквартально

	Калужской области: - от 1 до 5 мероприятий - от 6 до 10 мероприятий	 10 20			

Приложение № 11
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

Наименование	Условия получения	Размеры	Категории работников
Компенсационные выплаты			
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Совмещение (исполнение обязанностей) вакантных профессий (должностей), предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	Размер доплаты устанавливается соответствующим приказом, по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ)	Работники, на которых возложено исполнение обязанностей по иной должности
Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности)	Размер доплаты устанавливается соответствующим приказом, по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Ст. 151 ТК РФ)	Работники, на которых возложена дополнительная работа
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Исполнение обязанностей при временном отсутствии работника (отпуск, период временной нетрудоспособности и т.п.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается, соответствующим приказом, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Ст. 151 ТК РФ)	Работники, временно исполняющие обязанности отсутствующего работника
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Выход на работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (ст. 153) и соответствующим приказом	Работники, привлекаемые к работе в выходные и нерабочие праздничные

			дни
Доплата за сверхурочную работу	Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени	В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (ст. 152) и соответствующим приказом	Работники, привлекаемые на основании приказа руководителя к работе за пределами рабочего времени
Стимулирующие выплаты			
Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы	С учетом критериев и показателей эффективности деятельности работников, в соответствии с приложением № 12 к настоящему Порядку	От 500 руб. до 250% от должностного оклада	Все категории работников
Выплата за стаж работы	Стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры всех организационно-правовых форм и форм собственности	В процентах к базовому окладу при стаже работы: до 3 лет - 10 %; от 3 до 5 лет –15 %; от 5 до 10 лет –20 %; от 10 до 15 лет –25 %; свыше 15 лет – 30 %	Работникам, для которых является МКУК «Тарутинский СДК» основным местом работы
Премии по результатам (итогам) работы за квартал, год	Выполнение показателей эффективности деятельности, в соответствии с приложением № 13 к настоящему Порядку	в зависимости от качества выполняемой работы в соответствии с приказом руководителя	Все категории работников
Единовременные премии	Выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей; качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководителя	От 10 до 100% от должностного оклада в зависимости от качества выполняемой работы	Все категории работников
	Юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	В размере одного должностного оклада	Работникам, для которых МКУК
	Праздничные даты (8 марта, 23 февраля, Новый год),	500 руб.	

	Профессиональный праздник. (День работника культуры.)	1000 руб.	«Тарутинский СДК» является основным местом работы
	Достижение высоких результатов в фестивалях, конкурсах, спортивных первенствах и соревнованиях, в проведении культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий	От 10 до 100% от должностного оклада в зависимости от качества выполняемой работы	

Приложение № 12
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

Критерии оценки показателей, характеризующих деятельность, для определения размера доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы для работников учреждений культуры МКУК «Тарутинский СДК»

№	Критерии оценки показателя за сложность и напряженность директору учреждения	Размеры доплаты (максимально возможное) (в процентах от оклада)
	Художественный руководитель	
1	Обеспечение качественного озвучивания мероприятий	до 40 % в месяц
2	Фактическая посещаемость кружков, групп, объединений, коллективов	до 40 % в месяц
3	Пополнение фонда музыкальных произведений	до 40 % в месяц
4	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных мероприятиях	до 40 % в месяц
5	Количество проводимых мероприятий по сравнению с тем же периодом предыдущего года	до 40 % в месяц
Руководитель коллектива самодеятельного искусства		
1.	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных мероприятиях	до 40 % в месяц
2.	Участие коллектива в массовых мероприятиях (концертах, фестивалях, конкурсах, выставках и т.п.)	до 40 % в месяц
3.	Стабильность состава участников клубного формирования	до 40 % в месяц
4.	Количество участий в проводимых мероприятиях по сравнению с тем же периодом предыдущего года	до 40 % в месяц
5.	Наполняемость зрительного зала при проведении мероприятий	до 40 % в месяц
Руководитель клубного формирования		
1.	Своевременное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, уставной деятельности учреждения;	до 40 % в месяц
2.	Организация и участие в справочно-информационной, методической деятельности;	до 40 % в месяц
3.	Инициатива и творческий подход в рамках реализации поставленных целей и задач	до 40 % в месяц
4.	Напряженность труда и степень участия в особо	до 40 % в месяц

	ответственных мероприятиях	
5.	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий	до 40 % в месяц
	Аккомпаниатор	
1	Количество участий коллективом в проводимых мероприятиях по сравнению с тем же периодом предыдущего года, количество публичных показов концертных программ	до 40 % в месяц
2	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных мероприятиях	до 40 % в месяц
3	Регулярное пополнение репертуара. Количество новых и возобновляемых концертных программ всего	до 40 % в месяц
4	Участие в подготовке и проведения массовых мероприятиях	до 40 % в месяц
5	Повышение своего исполнительского мастерства	до 40 % в месяц
	Уборщик служебных помещений	
1	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	До 100% в месяц
2	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	До 100% в месяц
3	Уборка особо загрязненных помещений (территории)	До 100% в месяц
	Уборщик территорий	
1	Благоустройство территории СДК	До 100% в месяц
2	Своевременная подрезка кустарников и скашивание травы(летом), очистка территории от снега(зимой)	До 100% в месяц
3	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	До 100% в месяц

*Доплата устанавливается в процентном отношении к окладу, персонально в отношении каждого сотрудника приказом руководителя учреждения

Приложение № 13
к Порядку
об отраслевой системе оплаты труда директора,
художественного руководителя,
работников МКУК «Тарутинский СДК»

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ
КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ
ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ХУДОЖЕСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ.

N п/п	Показатели для премирования	Процент выплат/ баллы	Источник информации о выполнении показателя	Наименование структурного подразделения осуществляющего проверку выполнения показателя	Периодичность предоставления источника информации о выполнении показателя
ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ					
1	Привлечение новых участников клубных формирований	до 30 %			Ежеквартально
2	Наполняемость зрительного зала при проведении мероприятий	до 40 %			Ежеквартально
3	Участие в культурно-массовом мероприятии в качестве ведущего, исполнителя	до 40 %			Ежеквартально
4	Высокий уровень подготовки, творческая инициатива и	до 20 %			Ежеквартально

	активность в организации и проведении культурно-массовых мероприятий				
5	Выполнение заданий особой ответственности руководства	до 20 %			Ежеквартально
Руководитель коллектива самодеятельного искусства					
1.	Сохранение и увеличение численности участников коллектива (клубного формирования) к аналогичному периоду прошлого года.	до 20 %			Ежеквартально
2.	Особые творческие достижения	до 40 %			Ежеквартально
3.	Особый личный вклад в развитие отрасли культура (инициатива)	до 30 %			Ежеквартально
4.	Индивидуальная работа с участниками коллектива	до 30 %			Ежеквартально
5.	Участие в мероприятиях, превышающих объем муниципального задания	до 30 %			Ежеквартально
Руководитель клубного формирования					
1.	Высокий уровень подготовки, инициатива и активность в организации и проведении мероприятий	до 40 %			Ежеквартально

2.	Разработка и внедрение мероприятий новых программ, технологий, занятий	до 40 %			Ежеквартально
3.	Разработка и участие в мероприятиях особой важности	до 40 %			Ежеквартально
4.	Участие в областных и районных фестивалях и конкурсах	до 30 %			Ежеквартально
	АККОМПАНИАТОР				
1.	Индивидуальная работа с участниками коллектива по музыкальному сопровождению	до 75 %			Ежеквартально
2.	Участие в районных, областных фестивалях и конкурсах.	до 75 %			Ежеквартально
Уборщик служебных помещений					
1	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	До 50%			Ежеквартально
2	Выполнение заданий особой ответственности руководства	До 50%			Ежеквартально
3	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиНов: • отсутствие замечаний	До 30%			Ежеквартально
Уборщик территории					

1	Высокая организация охраны объектов Учреждения, уборка территории в уставленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком: • без замечаний	До 50%			Ежеквартально
2	Участие в субботниках, общественных работах;	До 50%			Ежеквартально
3	Выполнение заданий особой ответственности руководства	До 50%			Ежеквартально

*Доплата устанавливается в процентном отношении к окладу, персонально в отношении каждого сотрудника приказом руководителя учреждения