**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Усольское районное муниципальное образование**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Городского поселения**

**Тельминского муниципального образования**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 29.10.2018г. № 347

р.п. Телма

**Об утверждении Положения об оплате труда**

**работников муниципального казенного учреждения**

**культуры «Тельминский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности», находящегося в ведении администрации**

**городского поселения Тельминского муниципального образования**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и с целью совершенствования оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры, находящихся в ведении администрация Тельминского муниципального образования, руководствуясь ст.ст. 23, 47 Устава Тельминского муниципального образования, администрация Тельминского муниципального образования

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тельминский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности», находящегося в ведении администрация Тельминского муниципального образования (далее – Положение).

2.Руководителю муниципального казенного учреждения культуры «Тельминский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности», находящегося в ведении администрация городского поселения Тельминского муниципального образования привести в соответствие с настоящим Положением локальные нормативные акты по оплате труда, действующие в учреждении.

3.Признать утратившими силу следующие постановления администрации администрация Тельминского муниципального образования:

3.1.от 10.04.2017г. № 128 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тельминский центр информационной, культурно – досуговой и спортивной деятельности» отличной от Единой тарифной сетки».

3.2. от 29.05.2017г.№ 194-а «О внесении изменений в приложение к Положению «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тельминский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности», находящихся в ведении администрации городского поселения Тельминского муниципального образования, утвержденного постановлением администрации городского поселения Тельминского муниципального образования от 10.04.2017г. № 128

3.3. от 28.09.2017г.№ 383-а «О внесении изменений и дополнений в Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тельминский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности», находящихся в ведении администрации городского поселения Тельминского муниципального образования, утвержденного постановлением администрации городского поселения Тельминского муниципального образования от 10.04.2017г. № 128

3.4. от 26.12.2017г.№ 509 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тельминский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности», находящихся в ведении администрации городского поселения Тельминского муниципального образования, утвержденного постановлением администрации городского поселения Тельминского муниципального образования от 10.04.2017г. № 128

4.Настоящее постановление вступает в силу с 1 декабря 2018 года.

5.Ведущему специалисту по организационной работе администрации городского поселения Тельминского муниципального образования (И.В.Лисецкая) опубликовать настоящее постановление в газете «Усольские новости и мировые репортажи» и разместить на официальном сайте администрации городского поселения Тельминского муниципального образования в сети «Интернет».

6.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на главного специалиста по финансово-бюджетной политике Е.Н.Кузнецову.

 Глава городского

 поселения Тельминского

 муниципального образования М.А.Ерофеев

Приложение

к постановлению администрации

городского поселения

Тельминского

муниципального образования

от 29.10.18г. №347

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения**

**культуры «Тельминский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности», находящегося в ведении администрации городского поселения Тельминского муниципального образования.**

**1.Общие положения**

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тельминский центр информационной, культурно-досуговой и спортивной деятельности» (далее – учреждения), находящегося в ведении администрация городского поселения Тельминского муниципального образования (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- Законом Российской Федерации от 09.10.1992г. №3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

- Федеральным законом от 29.12.1994г. №78-ФЗ «О библиотечном деле»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. N583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008г. N425н "Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017г. №38-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш".

1.2.Примерное положение включает в себя:

1.2.1.Порядок и условия оплаты труда работников учреждений;

1.2.2.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

1.2.3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

1.2.4.Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителей учреждений

1.2.5.Другие вопросы оплаты труда.

1.3.Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливается нормативно правовым актом учредителя.

1.4.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в соответствии с действующим положением.

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

1.5.На основании Положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие условия оплаты труда работников учреждения (далее – локальные акты об оплате труда), с учетом мнения представительного органа работников.

1.6.Условия оплаты труда работника учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.

1.7.Размер оплаты труда работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

**2.Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1.Настоящий раздел устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников, указанных в Приложении №1 к настоящему Примерному положению, за исключением руководителей учреждений и их заместителей.

2.2. Оплата труда работников учреждений указанных в пункте 2.1.настоящей главы Примерного положения рассчитывается по формуле:

ОТ = ДО + Кв + Св, где

ОТ – оплата труда,

ДО (должностной оклад) – минимальный оклад, установленный согласно рекомендованных размеров минимальных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), соответствующий квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

Кв – выплаты компенсационного характера,

Св – выплаты стимулирующего характера.

2.3.Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

2.4.Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

2.5.Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета администрация Тельминского муниципального образования.

2.6.Ответственность за формирование и перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя учреждения.

**3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1.Работникам учреждений в соответствии с действующим трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством;

3.1.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Работникам учреждений, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области. Выплаты устанавливаются в размере:

- районный коэффициент – 30%;

- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области – до 30%.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на минимальный размер оплаты труда;

3.1.4.Повышающий коэффициент (далее ПК) за наличие категории, установленной по занимаемой должности. Решение об установлении повышающего коэффициента за наличие категории принимается руководителем в соответствии с Приложением №1 настоящего Примерного положения. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения минимального оклада (оклада) на размер повышающего коэффициента.

3.1.5.Работникам учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Работникам учреждений культуры, расположенных на территории рабочих поселков, устанавливается поправочный коэффициент в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности и поправочный коэффициент учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.6.Работникам учреждений, в случае если сумма фактически начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившим норы труда (трудовые обязанности), с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением, окажется ниже установленного минимального размера оплаты труда с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (пункт 3.1.3.), производится соответствующая компенсационная доплата работнику в размере образовавшейся разницы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями к трудовым договорам, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

3.3.Работникам учреждений, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**4.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

4.1.С целью усиления мотивации труда работников, повышения их заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения качества предоставляемых муниципальных услуг настоящим примерным положением работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1.надбавка за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями;

4.1.2.надбавка за качество выполняемых работ;

4.1.3.премияза выполнение особо важных срочных работ.

4.2.Надбавка за эффективность деятельности устанавливается работникам с учётом выполнения ими показателей эффективности деятельности, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения, разработанными на основе перечня показателей (Приложение №2) в размере не менее 5% и не более 100 % от минимального оклада (оклада),должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышающего коэффициента.

На категории работников, не указанных в перечнях показателей эффективности деятельности настоящего Примерного положения, учреждение разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по критериям эффективности их деятельности.

4.2.1.Конкретный размер надбавки за эффективность деятельности работникам учреждения устанавливается ежемесячно приказом руководителя, на основании решения комиссии созданной в учреждении для определения размера стимулирующих выплат.

4.2.2.Итоги заседания комиссии доводятся до сведения работников учреждения.

4.2.3.Основанием для лишения или снижения надбавки за эффективность деятельности является приказ руководителя и производится в случаях:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

-некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

- наличие обоснованных жалоб со стороны населения;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри муниципального учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

4.3.Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание или награжденным знаком отличия по основному профилю профессиональной деятельности.

4.3.1.Надбавка за качество выполнения работ устанавливается в размере:

20% от минимального оклада - за почетное звание "Народный";

10% от минимального оклада - за почетное звание "Заслуженный";

5% от минимального оклада - за награждение знаками отличия.

4.3.2.Надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.4.Премия за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в виде единовременной выплаты в целях поощрения работников за выполнение особо важных и ответственных поручений, безупречную и эффективную работу.

4.4.1.Выплата осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного в бюджете района на соответствующий финансовый год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

4.4.2.Выплата премии за выполнение особо важных срочных работ устанавливается в размере пяти тысяч рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

4.5.Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

**5.Порядок и условия оплаты труда главного бухгалтера учреждения**

5.1.Настоящий раздел Примерного положения устанавливает порядок и условия оплаты труда главного бухгалтера учреждений.

5.2.Оплата труда главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с настоящим разделом Примерного положения.

|  |
| --- |
| 5.3.Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. |

5.4.Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения указывается в трудовом договоре и утверждается руководителем учреждения.

5.5.С учетом условий труда главного бухгалтера учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

5.6.Главному бухгалтеру учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

5.7.Руководители учреждений ежегодно в срок до 1 февраля года, следующего за отчетным, предоставляют в администрацию городского поселения Тельминского муниципального образования информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате главного бухгалтера учреждения (далее – среднемесячная заработная плата) для размещения на официальном сайте администрации администрация городского поселения Тельминского муниципального образования.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1.Главному бухгалтеру и работникам учреждений выплачивается материальная помощь.

6.2.Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в Приложении №3 к настоящему Примерному положению.

Приложение №1

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения культуры, находящегося в ведении

администрации городского поселения Тельминского

муниципального образования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рекомендуемые размеры****минимальных окладов и повышающих коэффициентов****за наличие категории работников муниципального казенного учреждения культуры, находящегося в ведении администрации городского поселения Тельминского муниципального образования**

|  |
| --- |
| 1.Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии(Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007г. N 570) |
| Наименование должности (профессии) | Размер минимального оклада (оклада), руб. | Размер повышающего коэффициента за наличие категории |
| Должности, отнесенные к ПКГ"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |  |  |
| Библиотекарь | 10625 |  |
| Аккомпаниатор-концертмейстер | 10480 | втораякатегория – 0,20перваякатегория – 0,25 |
|  |
| Должности, отнесенные к ПКГ"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 104801062510830 | втораякатегория – 0,20перваякатегория – 0,25высшаякатегория- 0,30ведущий – 0,35 |
| Хормейстер |
| Руководитель вокальной студии |
| Менеджер по культурно-массовому досугу |
|  |
| Менеджер культурно-досуговой организации | 10625 |  |
| Должности, отнесенные к ПКГ"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |  | втораякатегория – 0,20перваякатегория – 0,25высшаякатегория – 0,30 |
| Директор (заведующий) обособленного структурного подразделения дома (дворца) культуры | 11900 |  |
| Заведующий обособленным структурным подразделением, отделом (сектором) библиотеки | 11 245 |  |

2.Профессиональные квалификационные группыпрофессий спортивного сектора(Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008г. N 121н)

|  |  |
| --- | --- |
| Должности работников | Размер минимального оклада (оклада), руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ " Профессии спортивного сектора первого уровня " | 9200 |
| Спортинструктор |

3.Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. N 248н)

|  |  |
| --- | --- |
| Должности работников | Размер минимального оклада (оклада), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"1 квалификационный уровень |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Сторож (вахтер)Уборщик служебных помещений | 1 разряд– 3 5562 разряд– 3 6233 разряд– 4 057  |
| Примечание: |  |
| 1.В муниципальном учреждении культуры, находящихся в ведении администрация городского поселения Тельминского муниципального образования, к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие минимальный размер оклада (оклада) предусмотренный 1 – 3 квалификационными уровнями второй профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, постоянно занятые на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. |
| 2.Другим рабочим, не указанным в настоящем перечне, может устанавливаться оплата труда исходя из повышенного размера минимального оклада (оклада) указанного в разделе 3 настоящего перечня, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют размер минимального оклада (оклада) не ниже 3 588,00 рублей. |

 |
| Приложение №2к Положению об оплате трудаработников муниципального казенногоучреждения культуры, находящегося в веденииадминистрации городского поселения Тельминскогомуниципального образования**Показатели эффективности деятельности работников****муниципального казенного учреждения культуры, находящегося****в ведении администрации городского поселения Тельминского****муниципального образования**1.1.Для работников муниципального учреждения культурно-досугового типа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиенадбавки | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты |
| Надбавка за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями | Участие в мероприятиях :Интернет-конкурсы при поддержке министерства культуры -Районного уровня-  | 5%5% |
| Областного, зонального уровней- | 8% |
| Регионального уровня- | 9% |
| Всероссийского уровня- | 10% |
| Международного уровня - | 11% |
| Призовые места в мероприятиях: Интернет-конкурсы-Районного уровня- | 5%7% |
| Областного, зонального уровней- | 8% |
| Регионального уровня- | 9% |
| Всероссийского уровня- | 10% |
| Международного уровня - | 11% |
| Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения, собственного участия в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня | 30% |
| Организация и проведение: Общепоселкового мероприятия -Районного мероприятия - | 7%10% |
| Выезды с мероприятиями в муниципальные образования района | 10% |
| Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях разных уровней (выступление, обобщение опыта) | 5% |
| Разработка и внедрение в деятельность культурно-досуговых учреждений концепций, программ, проектов | 10% |
| Организация и проведение работником семинаров, мастер-классов, конференций, круглых столов, творческих лабораторий и др. | 10% |
| Издание методических и практических рекомендаций, разработок, сборников и их внедрение в деятельность культурно-досуговых учреждений | 10% |
| Выступление с обобщением своего опыта работы | 10% |
| Проведение маркетинговых исследований (опросы, анкетирование, тестирование и др.) | 5% |
| Участие в информационной деятельности учреждения:работа с Интернет-сайтом учрежденияразработка рекламных продуктовсоздание видеороликов, презентаций, фильмовработа со средствами массовой информации | 7%7%10%10% |
| За разработку и изготовление сувенирной продукции (для Дома ремёсел) | 15% |
|  | Получение доходов от платной деятельности, привлечение спонсорской помощи | 10% |

1.2.Для работников библиотек:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиенадбавки | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты |
| Надбавка за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями | Участие в мероприятиях :Интернет-конкурсыРайонного уровня | 5%7% |
| Областного, зонального уровней- | 8% |
| Регионального уровня- | 9% |
| Всероссийского уровня- | 10% |
| Международного уровня - | 11% |
| Призовые места в мероприятиях:интернет-конкурсы-Районного уровня | 5%7% |
| Областного, зонального уровней- | 8% |
| Регионального уровня- | 9% |
| Всероссийского уровня- | 10% |
| Международного уровня - | 11% |
| Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, читателя, работника учреждения, собственного участия в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня | 30% |
| Организация и проведение:Общепоселкового мероприятияРайонного мероприятия | 7%7% |
| Выполнение дополнительных функций или работ, не входящих в должностные обязанности | 10% |
| Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях разных уровней | 8% |
| Разработка и внедрение в деятельность библиотек концепций, программ, проектов | 10% |
| Участие в реализации проектов, программ областного, федерального уровней | 10% |
| Организация и проведение работником семинаров, мастер-классов, конференций, круглых столов, творческих лабораторий и др. | 10% |
| Издание методических и практических рекомендаций, разработок, статей, буклетов, сборников и их внедрение в деятельность культурно-досуговых учреждений | 10% |
| Выступление с обобщением своего опыта работы | 10% |
| Проведение маркетинговых исследований (опросы, анкетирование, тестирование и др.) | 7% |
| Участие в информационной деятельности учреждения:разработка и создание рекламы, написание статей в СМИсоздание видеороликов, мультимедийных презентаций, виртуальных выставокработа с Интернет-сайтом учреждения | 7%10%7% |

1.3.Для руководителей структурных подразделений муниципального казенного учреждения культуры «Тельминский центр информационной культурно-досуговой и спортивной деятельности»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиенадбавки | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты |
| Надбавка за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями | Получение доходов от платной деятельности:- выполнения плана- сверхплана | 5%10% |
| Участие учреждения, работников, творческих коллективов, отдельных участников творческих коллективов, личное участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках различных уровней:Районного уровня | 5% |
| Областного, зонального уровней | 7% |
| Регионального уровня- | 8% |
| Всероссийского уровня- | 9% |
| Международного уровня - | 10% |
| Организация и проведение специалистами учреждения районных мероприятий, в т.ч. методических | 7% |
| Выездные мероприятия учреждения | 5% |
| Своевременность предоставления в вышестоящие органы запрашиваемой информации, планов, отчётов, выполнения предписаний надзорных органов, внесений изменений в документы, отсутствие жалоб со стороны руководства, потребителей муниципальной услуги, конфликтных ситуаций, случаев, произошедших из-за недостаточной организации деятельности по охране труда, соблюдению санитарно- эпидемиологических требований, пожарной и антитеррористической безопасности. | 5% |

 |

Приложение №3

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения культуры, находящегося в ведении

администрации городского поселения Тельминского

муниципального образования

**Порядок и условия выплаты материальной помощи главному бухгалтеру и работникам муниципального казенного учреждения культуры, находящегося в ведении администрация городского поселения Тельминского муниципального образования**

Настоящее Приложение определяет размер, порядок установления и выплаты материальной помощи главному бухгалтеру и работникам учреждения (далее работникам).

1.Размеры материальной помощи:

1.1.Материальная помощь выплачивается:

1.1.1.заместителю руководителя учреждения в размере одного должностного оклада один раз в год;

1.1.2.работникам учреждения в размере одного минимального оклада (оклада) один раз в год.

2.Порядок и условия выплаты материальной помощи:

2.1.Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в случаях:

а) причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

б) необходимости в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (операцией, травмой), несчастным случаем при условии произведенных затрат более пяти тысяч рублей;

в) смерти работника или членов его семьи (родители, дети, супруги);

г) регистрации брака, рождение ребенка, юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения).

2.2.Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника при предоставлении следующих документов:

а) в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 2.1. раздела 2 настоящего Порядка копии документов, подтверждающих факт случившегося, из соответствующих служб гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, внутренних дел, противопожарной службы, коммунальных служб и др.;

б) в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 2.1. раздела 2 настоящего Порядка, копии листка временной нетрудоспособности либо медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов из лечебных учреждений, подтверждающих факт прохождения лечения, также документы подтверждающие размер фактически произведенных затрат;

в) в случаях, предусмотренных подпунктом «в» пункта 2.1. раздела 2 настоящего Порядка, в части смерти членов семьи работника (родители, дети, супруги), копии свидетельства о смерти члена его семьи (родители, дети, супруги), а также копии документов, подтверждающих их родство;

г) в случаях, предусмотренных подпунктом «г» пункта 2.1. раздела 2 настоящего Порядка, копии свидетельства о заключении брака, рождении ребенка, копии паспорта.

2.3.В случае смерти работника, материальная помощь предоставляется одному из совершеннолетних членов его семьи (родители, дети, супруги), по письменному заявлению этого члена семьи и предоставлению документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника.

2.4.Выплата материальной помощи работникам учреждения либо одному из совершеннолетних членов семьи работника (родители, дети, супруги) производится по решению руководителя учреждения.

2.5.Право на получение материальной помощи возникает с момента возникновения трудовых отношений.

2.6.На материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области.

2.7.Материальная помощь выплачивается в пределах утвержденного фонда заработной платы.

2.8.Источник финансирования выплаты материальной помощи – средства бюджета администрации городского поселения Тельминского муниципального образования.