



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПЕСТРАВСКИЙ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

З. О. ВОЛО № 41/4

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский»

В связи с необходимостью введения дополнительных штатных единиц в муниципальное бюджетное учреждение «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, статьями 41, 43 Устава муниципального района Пестравский, администрация муниципального района Пестравский ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский» согласно приложения к настоящему Постановлению.

2. Признать утратившими силу постановление администрации муниципального района Пестравский Самарской области от 20.09.2018 № 603 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский», постановление администрации муниципального района Пестравский Самарской области от 03.04.2019 № 188

«О внесении изменений в постановление администрации муниципального района Пестравский Самарской области от 20.09.2018 № 603 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский».

3. Руководителю МБУ «УКМПС» довести настоящее постановление до сведения заинтересованных лиц (Казанцева Т.А.).

4. Распространить действие настоящего постановления на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы муниципального района Пестравский по социальным вопросам (Прокудина О.Н.).

Глава муниципального района
Пестравский



А.П. Любаев

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский» (далее – Положение) определяет и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский» (далее – работники).

1.2. Целью настоящего Положения является совершенствование организации формирования заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Управление культуры, молодежной политики и спорта муниципального района Пестравский» (далее – МБУ «УКМПС»).

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики», приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Уставом МБУ «УКМПС».

1.4. Фонд оплаты труда на очередной финансовый год формируется за счет средств бюджета муниципального района Пестравский.

1.5. Настоящее Положение распространяется на все категории работников МБУ «УКМПС» в соответствии с утвержденной организационной структурой и действующим штатным расписанием.

1.6. Изменение порядка определения оплаты труда работникам МБУ «УКМПС» возможно только путём внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

2. Оплата труда

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного

оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждений производятся выплаты компенсационного характера.

2.2.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ «УКМПС» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.4. Плата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам МБУ «УКМПС» производятся выплаты стимулирующего характера:

а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы;

~~б) ежемесячная надбавка за стаж работы в сфере культуры;~~

в) ежемесячная надбавка к должностному окладу за почетное звание «Работник культуры»;

г) ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу культурного коллектива имеющего звание «Народный»;

д) выплата за достижение целевых показателей эффективности деятельности;

е) материальная помощь в случаях и порядке, установленных настоящим Положением.

2.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.5. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работников учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера

оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.6. Размер должностных окладов работников устанавливается в форме твердой денежной суммы в рублях, согласно Приложения 1 к настоящему Положению.

2.7. Должностные оклады работников, относящихся к классификации должностей работников культуры, искусства и кинематографии, согласно Приложения 1 к настоящему Положению делятся на 3 профессиональные группы (ПКГ).

- К 1 группе относятся работники учреждений культуры, осуществляющие свою деятельность в населённых пунктах с численностью населения свыше 3000 человек.
- Ко 2 группе относятся работники учреждений культуры, осуществляющие свою деятельность в населённых пунктах с численностью населения от 1000 до 3000 человек.
- К 3 группе относятся работники учреждений культуры, осуществляющих свою деятельность в населённых пунктах с численностью населения до 1000 человек.

2.8. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы выплачивается в следующих размерах:

- руководитель – 65, 75, 85 процентов должностного оклада;
- главный специалист по развитию спорта, главный специалист по молодёжной политике - 65, 75, 85 процентов должностного оклада;
- специалист, специалист по развитию спорта – 55, 65, 75 процентов должностного оклада;
- работникам, относящимся к классификации должностей работников культуры, искусства и кинематографии, согласно приложения 2 к настоящему Положению – 40, 50, 60, 65 процентов должностного оклада.

2.8.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается конкретному работнику приказом (распоряжением) руководителя МБУ «УКМПС» на один календарный год.

2.8.2. Конкретные размеры ежемесячной надбавки Работникам устанавливаются с учётом конкретных обстоятельств из следующих показателей (критериев) результативности их труда:

Перечень должностей	Размер надбавки к должностному окладу в %	Критерии

Руководитель	85	<ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания), с учётом положительного позиционирования муниципального района Пестравский на межрайонном и областном уровнях; - характер и сложность процессов, подлежащих реализации
	75	<ul style="list-style-type: none"> - системное развитие профессиональных компетенций; - творчество и инновация; - работа с электронными информационными ресурсами
	65	<ul style="list-style-type: none"> - установление особого режима работы (систематическое выполнение функций сверх возложенных должностных обязанностей); - инициатива и результативность
Главный специалист по развитию спорта, главный специалист по молодёжной политике	85	<ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания), с учётом положительного позиционирования муниципального района Пестравский на межрайонном и областном уровнях
	75	<ul style="list-style-type: none"> - систематическое проведение районных, межрайонных и областных мероприятий; - компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ (разработка, подготовка и реализация проектов, распоряжений, постановлений, методических рекомендаций, аналитических докладов, положений, муниципальных целевых программ администрации района)
	65	<ul style="list-style-type: none"> - использование информационных коммуникационных технологий; - установление особого режима работы (систематическое выполнение функций сверх возложенных должностных обязанностей); - инициатива и результативность

специалист, специалист по развитию спорта	75	<ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объём, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания); - проведение различных мониторингов и аналитической работы; - систематизация сводной отчетности
	65	<ul style="list-style-type: none"> - самообразование; - установление особого режима работы (систематическое выполнение функций сверх возложенных должностных обязанностей); - развитие специальных навыков и обучение
	55	<ul style="list-style-type: none"> - творчество и инновация; - работа с электронными и информационными ресурсами
Работники, относящиеся к классификации должностей работников культуры, искусства и кинематографии , согласно приложению 2 к настоящему Положению	65	наличие высшего профильного образования, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»
	60	наличие средне-специального профильного образования, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»
	50	отсутствие у работника, относящегося к классификации должностей работников культуры, искусства и кинематографии согласно Приложению 2 к настоящему Положению, профильного образования, необходимого в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

	40	при занятости работника, относящегося к классификации должностей работников культуры, искусства и кинематографии, согласно Приложению 2 к настоящему Положению, в учреждении по неосновному месту работы трудоустройства (внешним совместителям), независимо от наличия профильного образования.
--	----	--

2.8.3. Работникам, проработавшим не полный период, принятым в качестве расчетного, выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

2.8.4. Работникам, допустившим служебные упущения и нарушившие трудовую дисциплину в расчетном периоде, размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы, снижается по следующим основаниям:

№п/п	Наименование показателя	процент снижения размера выплаты
1.	Наличие ошибок в отчетной документации.	50%
2.	Несоблюдение порядка на рабочем месте.	50%
3.	Несоблюдение Правил трудового распорядка, совершение прогула, в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.	70%
4.	Нарушение требований охраны труда и пожарной безопасности.	100%

2.8.5. Для понижения размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы (отказа в её выплате) необходимо запросить от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление объяснения не является препятствием для понижения размера или отказа в выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы.

2.8.6. Отказ в выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы производится за тот месяц, в котором было совершено нарушение (или это нарушение было обнаружено), и оформляется приказом (распоряжением) руководителя МБУ «УКМПС» с указанием в нем размера понижающего коэффициента и оснований для такого понижения (лишения).

2.8.7. Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и особый режим работы производится одновременно с выплатой заработной платы.

2.9. Ежемесячная надбавка за стаж работы в сфере культуры

устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу),%
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

- 2.9.1. Назначение процентной надбавки производится на основании приказа (распоряжение) руководителя МБУ «УКМПС» по представлению комиссии по установлению стажа работы.
- 2.9.2. Право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы имеют работники, в том числе принятые на работу по совместительству, занимающие должности соответствующие штатному расписанию, утвержденному руководителем МБУ «УКМПС».
- 2.9.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается Работникам с момента возникновения права на установление этой надбавки.
- 2.9.4. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы ежемесячная надбавка за стаж работы начисляется на должностной оклад по основной работе.
- 2.9.5. Основным документом для определения стажа работы, дающим право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, является трудовая книжка.
- 2.10. Ежемесячная надбавка за почётное звание «Заслуженный работник культуры РСФСР» и «Заслуженный работник культуры РФ» в размере 30% от должностного оклада.
- 2.10.1. Документом для назначения ежемесячной надбавки за почётное звание «Заслуженный работник культуры РФ» является приказ (распоряжение) руководителя МБУ «УКМПС» на основании Указа Президента о присвоении работнику почетного звания «Заслуженный работник культуры РФ».
- 2.10.2. Документом для назначения ежемесячной надбавки за почётное звание «Заслуженный работник культуры РСФСР» является приказ (распоряжение) руководителя МБУ «УКМПС» на основании Указа Президиума Верховного Совета РСФСР о присвоении работнику соответствующего почетного звания.
- 2.10.3. При наличии у Работника двух и более почётных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.
- 2.11. Ежемесячная надбавка за работу культурного коллектива имеющего звание «Народный» в размере 20% от должностного оклада.
- 2.11.1. Документом для назначения ежемесячной надбавки, за работу культурного коллектива имеющего звание «Народный» является приказ (распоряжение) руководителя МБУ «УКМПС» на основании действующего свидетельства Министерства культуры Самарской области о подтверждении такого звания, в соответствии с

распоряжением министра культуры Самарской области.

2.12. Выплата за достижение целевых показателей эффективности деятельности.

2.12.1. В целях объективного подхода к оценке достижений показателей эффективности и результативности труда каждого работника приказом руководителя МБУ «УКМПС» создаётся комиссия по определению результатов работы по достижению целевых показателей эффективности деятельности работником в составе не менее 5 человек (с включением представителя профсоюза работников, а также, по согласованию, представителя администрации муниципального района Пестравский Самарской области, курирующего деятельность учреждений культуры).

2.12.2. Комиссия по определению результатов работы МБУ «УКМПС» ежемесячно до 20 числа каждого месяца, следующего за отчётным, подводит итоги работы по каждому работнику на основании оценочных листов и отчётов, которые предоставляются каждым работником ежемесячно до 10 числа каждого месяца, следующего за отчётным.

2.12.3. На основании подведённых итогов работы формируется сводный протокол. В соответствии с протоколом руководитель МБУ «УКМПС» издает распоряжение (приказ) о назначении выплаты за достижение целевых показателей эффективности деятельности.

Критерии эффективности работы руководителя МБУ «УКМПС» согласовываются с заместителем Главы муниципального района Пестравский по социальным вопросам и подписываются Главой муниципального района Пестравский.

2.12.4. Выплата за достижение целевых показателей эффективности деятельности осуществляется вместе с оплатой труда за 2 половину месяца, следующего за отчётным.

2.12.5. При отсутствии отчёта работника об итогах работы за месяц выплата за достижение целевых показателей эффективности деятельности не производится.

2.12.6. Выплата за достижение целевых показателей эффективности деятельности производится в процентах к должностному окладу отчётного месяца.

2.12.7. Размер выплаты за достижение целевых показателей эффективности деятельности не отражается в трудовом договоре и не требует дополнительного соглашения к договору.

2.12.8. Выплата за достижение целевых показателей эффективности деятельности для руководителя и работников, не относящихся к классификации должностей работников культуры, искусства и кинематографии обосновывается достижениями следующих ежемесячных критериев эффективности:

- для руководителя

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За выполнение и перевыполнение показателей муниципального задания учреждения	5
2	За оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя	5
3	За внедрение инновационных методов работы в развитие культуры на территории района	5
4	За разработку организационного плана и функционирование обязанностей сотрудников при проведении мероприятий.	5
5	За развитие партнерских отношений и сотрудничество	5
6	За привлечение в учреждение спонсорских средств и высокий показатель сбора средств от приносящей доход деятельности в рамках основной деятельности учреждения	5

- **для работников, не относящихся к классификации должностей работников культуры, искусства и кинематографии (главный специалист, специалист):**

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За выполнение и перевыполнение показателей муниципального задания в рамках компетенции работника	10
2	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	15
3	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	15
4	За организацию и проведение общественных мероприятий на территории района	10
5	За проведение межрайонных мероприятий и мероприятий на областном уровне, входящих в компетенцию работника	20
6	За личный вклад в развитие партнерских отношений и сотрудничество	10

2.12.9. Ежемесячная выплата за достижение целевых показателей эффективности деятельности для работников, относящихся к классификации должностей работников культуры, искусства и кинематографии обосновывается достижениями следующих ежемесячных критериев эффективности:

- **для художественного руководителя**

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За выполнение муниципального задания (посещаемость мероприятий и количество участников клубных формирований).	20
2	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
3	За качественное ведение документации и своевременное предоставление планов и отчетов.	20
4	За внедрение инновационных методов работы в развитии культуры на территории района, позиционирование деятельности вверенного учреждения в СМИ и сети Интернет	15
5	За создание, разработку и реализацию методических пособий и сценариев (не менее 2-х в месяц)	10
6	За выполнение плана приносящей доход деятельности в рамках основной деятельности учреждения в рамках компетенции работника.	10
7	За личный вклад в развитие партнерских отношений и сотрудничество	10
8	За наличие творческой инициативы в проектной деятельности, участие в проектной деятельности.	10
9	За участие и подготовку к участию творческих коллективов в районных, областных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках.	10
10	За несение материальной ответственности, сохранность вверенных материальных ценностей их движение на списание, в случае необходимости.	10
11	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
12	За пропаганду и развитие жанров народного, современного творчества (ведение работы клубных формирований за каждое – 5%, но не более 30%)	30
13	За пропаганду и развитие любительского творчества (ведение любительских объединений, за каждое – 5%, но не более 15%)	15
14	За развитие добровольчества и волонтерского движения	10

• для культурного организатора

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
-------	---	---

1	За выполнение муниципального задания (посещаемость мероприятий и количество участников клубных формирований).	20
2	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
3	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	10
4	За позиционирование деятельности творческого коллектива в СМИ и сети Интернет	20
5	За личный вклад в развитие партнерских отношений и сотрудничество	10
6	За развитие добровольчества и волонтерского движения	10
7	За участие в поселковых и районных мероприятиях на высоком художественном уровне	20
8	За участие и подготовку к участию участников художественной самодеятельности и народно-прикладного творчества в областных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках (в течение квартала)	20
9	За ведение работы кружков и творческих коллективов, любительских объединений (5% за каждый коллектив, но не более 30%)	30
10	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
11	За надлежащее содержание и эксплуатацию вверенной техники и оборудования	10
10	За выполнение плана приносящей доход деятельности в рамках основной деятельности учреждения в рамках компетенции работника (дежурство на дискотеках, организации выставок ДПТ, фото и изобразот)	20

• **для руководителя кружка, специалиста по фольклору, аккомпаниатора, хормейстера**

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За развитие и продвижение кружка, привлечение новых участников.	30
2	За отработку не менее 2-х новых творческих композиций (хореографических композиций, театральных миниатюр, песен) в месяц. Для прикладников: представление не менее 5-ти работ прикладного искусства (указать какие)	20

3	Разнообразие направлений, жанров творчества коллектива и внедрение инновационных методов работы коллектива и клубных формирований.	20
4	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
5	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	20
6	За позиционирование деятельности творческого коллектива в СМИ и сети Интернет.	20
7	За личный вклад в развитие партнерских отношений и сотрудничество	10
8	За участие в поселковых и районных мероприятиях на высоком художественном уровне, выполнение работы по оформлению мероприятий	10
9	За участие и подготовку к участию участников художественной самодеятельности и народно-прикладного творчества в областных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках.	20
10	За обеспечение художественного качества репертуара, участие в постановке концертных номеров, качественное исполнение выставочной продукции (опросы, отзывы зрителей)	10
11	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
12	За выполнение плана приносящей доход деятельности в рамках основной деятельности учреждения в рамках компетенции работника (дежурство на дискотеках, организации выставок, гастроли)	10

• **для специалиста по методике клубной работы**

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За выполнение муниципального задания организация и проведение не менее четырех культурно-досуговых программ в месяц	20
2	За проведение обучающих мероприятий (семинаров, лекций, практикумов) для работников культурно-досуговых учреждений МБУ «УКМПС»	20
3	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
4	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	10

5	За работу в автоматизированных информационных системах, своевременный и качественный сбор и ввод данных.	10
6	Своевременный контроль за ведением документации клубных формирований, журналов учёта работы клубных формирований; проверку паспортов коллективов самодеятельного народного творчества, журнала учета мероприятий другими специалистами культурно-досуговых учреждений МБУ «УКМПС»	20
7	За реализацию маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкреплённое аналитическим материалом	20
8	За ведение картотеки мастеров декоративно-прикладного творчества; клубных формирований самодеятельного народного творчества (по жанрам ДПИ)	10
9	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
10	За участие и подготовка к участию творческих коллективов в районных, областных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках.	10
11	За продвижение мероприятий (составление афиш, буклетов, объявлений), позиционирование деятельности в СМИ, на портале ПроКультура.РФ и сети Интернет	30
12	За наличие творческой инициативы в проектной деятельности, участие в проектной деятельности	20

• для звукооператора

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
2	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	20
3	За качественное озвучивание мероприятий, отсутствие технических ошибок, фонов, шумов и т.д.)	20
4	За создание и запись тематических фонограмм на аудиодиски, флеш-накопители, ведение фонотеки по различным жанрам художественного творчества	20
5	За использование в работе новых информационных технологий и надлежащее содержание и эксплуатация вверенной техники и оборудования	20

6	За участие в мероприятиях по оказанию платных услуг населению по приносящей доход деятельности	20
7	Ремонт (мелкий) звукового оборудования в домах культуры МБУ «УКМПС» по заявкам	20
8	За пропаганду и развитие жанров народного, современного творчества (ведение работы клубных формирований)	40
9	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
10	За проведение дискотеки на высоком уровне с объявлением исполнителей	10

• **для костюмера**

№	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
2	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	20
3	Разработка эскизов костюмов на культурно-массовые мероприятия, внедрение инновационных форм и методов в разработке эскизов костюмов	20
4	За пропаганду и развитие прикладного творчества (ведение работы клубных формирований)	30
5	Качественное ведение учета и содержания костюмного фонда, реставрация и ремонт костюмированного фонда.	20
6	Пошив не менее пяти сценических костюмов в месяц.	20
7	Выполнение работы по оформлению мероприятий	20
8	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
9	Выполнение плана приносящий доход деятельности	20
10	Привлечение дополнительных средств на пошив костюмов	20

• **для главного библиотекаря**

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За контроль по выполнению показателей муниципального задания	20

2	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
3	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	20
4	За внедрение инновационных методов в работу библиотек, использование в работе информационных технологий	20
5	За позиционирование деятельности библиотек в СМИ, портале ПроКультура.РФ и сети Интернет	10
6	За участие и подготовку к участию пользователей в конкурсах и акциях различного уровня	10
7	За личный вклад в развитие партнерских отношений и сотрудничество с другими организациями и учреждениями	10
8	За наличие творческой инициативы в проектной деятельности, участие в проектной деятельности.	20
9	За несение материальной ответственности, сохранность вверенных материальных ценностей их движение на списание в случае необходимости.	10
10	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
11	За оказание методических консультаций сотрудникам библиотек	10
12	За создание методических и библиографических пособий	20
13	За организацию работы по системе Межбиблиотечного абонеента и внутрисистемного книгообмена	10
14	За выполнение плана приносящей доход деятельности в рамках основной деятельности учреждения в рамках компетенции работника.	10

• **для библиотекаря**

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За выполнение показателей муниципального задания	20
2	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
3	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	20
4	За внедрение инновационных методов в работу библиотек, использование в работе информационных технологий, электронного каталога в работу библиотеки, ведение, пополнение, редактирование справочно-поискового аппарата	20
5	За позиционирование деятельности библиотек в СМИ, портале ПроКультура.РФ и сети Интернет	20

6	За участие (очное) и подготовку к участию пользователей в конкурсах и акциях различного уровня	10
7	За личный вклад в развитие партнерских отношений и сотрудничество с другими организациями и учреждениями	10
8	За наличие творческой инициативы в проектной деятельности, участие в проектной деятельности.	20
9	За несение материальной ответственности, сохранность вверенных материальных ценностей их движение на списание в случае необходимости.	10
10	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
11	За эффективную работу с задолжниками (наличие – 0%, отсутствие – 10%)	10
12	За организации массовой работы в библиотеке, организацию книжных выставок	10
13	За осуществление работы по системе Межбиблиотечного абонемента и внутрисистемного книгообмена	10
14	За выполнение плана приносящей доход деятельности в рамках основной деятельности учреждения в рамках компетенции работника.	10

• **для редактора**

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	Выполнение показателей по комплектованию фондов	20
2	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
3	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	20
4	Использование в работе информационных технологий, ведение и редактирование электронного каталога, внедрение электронного каталога в работу библиотек с пользователями, пополнение, редактирование справочно-поискового аппарата	20
5	За надлежащее содержание и эксплуатацию вверенной техники	10
6	За внедрение в работу знаний, полученных на обучающих мероприятиях	10
7	Оказание методических консультаций сотрудникам библиотек	20
8	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10

9	За организацию работы по системе Межбиблиотечного абонемента и внутрисистемного книгообмена	10
10	Своевременное исключение из фонда списанных документов	20
11	За подготовку документации по списанию и результатов проверок библиотечных фондов	20
12	За личный вклад в развитие партнерских отношений и сотрудничество с другими организациями и учреждениями	10
13	За наличие творческой инициативы в проектной деятельности, участие в проектной деятельности.	10

• **для методиста централизованной библиотечной системы**

№ п/п	Наименование критериев (показателей) эффективности деятельности работника	Размер надбавки к должностному окладу в %
1	За оперативность и профессионализм в выполнении приказов (распоряжений) руководителя и решение вопросов, входящих в компетенцию работника	20
2	За качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетов.	20
3	За работу в автоматизированных информационных системах, своевременный и качественный сбор и ввод данных.	20
4	За внедрение инновационных методов в работу библиотек, использование в работе информационных технологий, электронного каталога в работу библиотеки, ведение, пополнение, редактирование справочно-поискового аппарата	20
5	За позиционирование деятельности библиотек в СМИ, портале ПроКультура.РФ и сети Интернет	20
6	За участие (очное) и подготовку к участию пользователей в конкурсах и акциях различного уровня	20
7	За личный вклад в развитие партнерских отношений и сотрудничество с другими организациями и учреждениями	10
8	За наличие творческой инициативы в проектной деятельности, участие в проектной деятельности.	20
9	Надлежащее исполнение должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка МБУ «УКМПС» (отсутствие жалоб, объяснительных, замечаний, выговоров)	10
10	За организации массовой работы в библиотеке.	10
11	За осуществление работы по системе Межбиблиотечного абонемента и внутрисистемного книгообмена	10
12	За выполнение плана приносящей доход деятельности в рамках основной деятельности учреждения в рамках компетенции работника.	10
13	За проведение обучающих мероприятий (семинаров, лекций, практикумов) для работников культурно-досуговых учреждений МБУ «УКМПС»	10

2.13. Материальная помощь Работникам выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание (более 1,5 месяцев), необходимость дальнейшего лечения и реабилитации;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение);
- смерть близких родственников;
- рождение ребенка, бракосочетание (впервые).

2.13.1. Материальная помощь по указанным основаниям выплачивается по приказу (распоряжению) руководителя МБУ «УКМПС», за счёт экономии средств фонда оплаты труда, в размере кратном должностному окладу. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника с соответствующей визой руководителя МБУ «УКМПС», и документы, подтверждающие вышеуказанные обстоятельства.

2.13.2. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки и результатов труда работника.

3. Заключительные положения

3.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся на основании постановления администрации муниципального района Пестравский.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Управление культуры, молодежной
политики и спорта муниципального района Пестравский»

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МБУ
«УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СПОРТА
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ПЕСТРАВСКИЙ»**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)		
		1 группа	2 группа	3 группа
1	Руководитель	16375		
2	Главный специалист по развитию спорта	11430		
3	Главный специалист по молодежной политике	11430		
4	Специалист	10287		
5	Специалист по развитию спорта	10287		
6	Главный библиотекарь	12488		
7	Библиотекарь	10780	10592	10405
8	Редактор	9863		
9	Методист централизованной библиотечной системы	9863		
10	Художественный руководитель	12488	12271	12054
11	Руководитель кружка	11490		
12	Культурорганизатор		10592	10405
13	Хормейстер	10948		
14	Специалист по фольклору	10405		
15	Специалист по методике клубной работы	9863		
16	Аккомпаниатор	9863		
17	Звукооператор	9863		
18	Костюмер	9863		

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Управление культуры, молодежной
политики и спорта муниципального района Пестравский»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К
КЛАССИФИКАЦИИ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,
ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

1. Главный библиотекарь
2. Библиотекарь
3. Редактор
4. Методист централизованной библиотечной системы
5. Художественный руководитель
6. Руководитель кружка
7. Культурный организатор
8. Хормейстер
9. Специалист по фольклору
10. Специалист по методике клубной работы
11. Аккомпаниатор
12. Звукооператор
13. Костюмер

		1510	Главный библиотекарь
10403	10202	10780	Библиотекарь
		9883	Редактор
		9803	Методист централизованной библиотечной системы
12024	12271	12488	Художественный руководитель
		11490	Руководитель кружка
10403	10202		Культурный организатор
		10948	Хормейстер
		10402	Специалист по фольклору
		9803	Специалист по методике клубной работы
		9883	Аккомпаниатор
		9803	Звукооператор
		9803	Костюмер