РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

**КАМЧАТСКИЙ КРАЙ**

**ТИГИЛЬСКИЙ РАЙОН**

**СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ «СЕЛО ЛЕСНАЯ»**

**ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ**

688901 Камчатский край Тигильский район с.Лесная ул.Депутатская д.7 тел./факс 415-372-00-19

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 18 от 10.09.2012 г.

«Об утверждении Положения

об оплате труда работников культуры

сельского поселения «село Лесная»

 Руководствуясь постановлениями Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края», от 29.03.2013 № 136-П «О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края», в целях уточнения отдельных положений Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Тигильского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1. Утвердить Положение об оплате труда работников культуры сельского поселения «село Лесная», согласно приложению к настоящему постановлению.

 2. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального обнародования.

|  |  |
| --- | --- |
| Заместитель главы администрации Сельского поселения «село Лесная»  |  Е.А.Сиверина  |

 Приложение 1

 к постанов­лению сельского поселения

 «село Лесная» 10.09.2013г.

**Положение**

**об оплате труда работников культуры сельского поселения**

**«село Лесная»**

1. Общие положения

 1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников культуры сельского поселения «село Лесная» (далее - положение) разработано в соответствии с постановлениями Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края», от 29.03.2013 № 136-П «О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края», постановлением главы администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» от 22.09.2008 № 78 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Тигильский муниципальный район», постановлением администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» от 05.02.2013 № 78 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Тигильский муниципальный район», и включает в себя:

 1) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) перечень выплат компенсационного характера;

3) рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, а также критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства Тигильского муниципального района (далее - муниципальные учреждения), заместителей руководителей, главных бухгалтеров.

1.2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, оклады работников муниципальных учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы .

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений устанавливается в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений, устанавливается приказом отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район».

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

**учреждений культуры и искусства по ПКГ по должностям служащих**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным:

1). Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 6336 – 8302 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 4202 – 7282 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 3453 – 4428 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 2813 – 3453 рублей; |

2). Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 6336 – 7938 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 3816 – 6846 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»  | 3453 – 6700 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»  | 2813 – 3111 рублей |

3) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Профессии рабочих, отнесенных к ПКГ | Рекомендуемый размер окладов (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства первого уровня» |
|  |  костюмер | 3111 |

4) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Профессии рабочих, отнесенных к ПКГ | Рекомендуемый размер окладов (рублей) |
| Должности, отнесенные к Профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства: гардеробщик, дворник, кастелянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, истопник (кочегар) | 2637 – 2813 рублей |

2.2. Работникам муниципальных учреждений по ПКГ по должностям служащих, работающим в сельской местности, должностные оклады устанавливаются на 25 % выше по сравнению с должностными окладами работников муниципальных учреждений по ПКГ по должностям служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

2.4. Работникам муниципальных учреждений по ПКГ по должностям служащих рекомендуемые размеры окладов по которым не определены, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем рекомендуемые оклады по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

**3. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников, возглавляемого им учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Аналогичный порядок применяется в учреждениях при установлении должностного оклада художественному руководителю учреждения при условии выполнения им функций заместителя руководителя учреждения.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

3.3. В случае внутреннего совмещения руководителем или его заместителями в пределах рабочего времени по основной должности работы по иным должностям учреждения им могут быть установлены стимулирующие выплаты.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы согласно приложению к настоящему Примерному положению в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Собрания депутатов Тигильского муниципального района о районном бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок и критерии премирования руководителя учреждения, финансируемого из районного бюджета, ежегодно устанавливаются Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

**4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

4.1. Работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, по решению руководителя учреждения на срок до 1 года могут устанавливаться индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата труда по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

4.2. Индивидуальные условия оплаты труда определяются по соглашению сторон трудового договора.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Размеры и условия выплат, указанных в части 5.2. настоящего Примерного положения, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работникам учреждений на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатели принимают меры по разработке и реализации плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной части оклада сверх оклада, за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада, за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.10. Повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. К заработной плате работников учреждений применяются:

1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

5.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы.

6.2. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ;

4) повышающий коэффициент к окладу для работников центральной районной муниципальной библиотеки Тигильского муниципального района;

5) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6.3. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам, предусмотренных частью 7.2. настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» в пределах средств на оплаты труда, утвержденных решением собрания депутатов Тигильского муниципального района о районном бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Повышающие коэффициенты к окладам не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников учреждения, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя учреждения.

Рекомендуемые размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в частях 7.4. - 7.8. настоящего Примерного положения.

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента – 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;

- при выслуге от 5 лет до 10 лет – 0,15;

- при выслуге от 10 лет до 15 лет – 0,2;

- при выслуге 15 лет и свыше - 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.6. Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ может быть установлен работнику за интенсивность и высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента - 0,15.

Работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, может быть установлен повышающий коэффициент к окладу.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» - 0,10;

- за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный» - 0,15;

- за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.7. Работникам центральной районной муниципальной библиотеки Тигильского муниципального района за оказание методических и координационных функций, за работу с инвалидами может быть установлен повышающий коэффициент к окладу.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу - 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу работникам центральной районной муниципальной библиотеки Тигильского муниципального района не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.8. Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования и впервые заключившим с учреждением трудовой договор, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента:

- первый и второй год работы – 0,4;

- третий год работы – 0,3.

Право на установление повышающего коэффициента сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном или высшем профессиональном образовании.

6.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливается следующие стимулирующие выплаты:

1) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

2) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3) премия по итогам работы за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) [[1]](#footnote-1);

4) премия за образцовое качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» в пределах средств на оплаты труда, утвержденных решением собрания депутатов Тигильского муниципального района о районном бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

1) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

2) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу работника, так и в абсолютном значении и максимальными размерами не ограничен.

 6.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

 6.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

 - достижение показателей деятельности муниципального учреждения;

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспеченения учреждения);

- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

- непосредственное участие в реализации региональных и районных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.12. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу работника, так и в абсолютном значении и максимальными размерами не ограничен.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

 Приложение

  к положению об оплате

 труда работников культуры

 сельского поселения «село Лесная»

**Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям**

**муниципальных учреждений культуры и искусства сельского поселения «село Лесная»**

 1. Настоящее Положение предусматривает осуществление стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений культуры и искусства (далее - учреждения), в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

 2. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя в развитии творческой активности, повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

3. К стимулирующим выплатам относятся:

1) премия по итогам работы (месяц, год);

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

 4. Премирование осуществляется на основании настоящего Положения и утверждается приказом Отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район».

5. Премирование по итогам работы (месяц, год) осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за соответствующий период времени в соответствии с методикой, утвержденной приказом Отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район».

 6. Премия может быть установлена как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном выражении.

7. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности и результативности работы являются:

1) своевременное, качественное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и определенных заданием Отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район».

2) своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для Отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район»;

3) внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;

4) финансово-экономические показатели;

 5) работа с кадрами, в том числе годовой показатель текучести кадров среди работников;

 6) повышение квалификации сотрудников.

 7) рост средней заработной платы работников учреждений в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Собрания депутатов Тигильского муниципального района о районном бюджете на соответствующий финансовый год и нормативными правовыми актами Правительства Камчатского края, муниципального образования «Тигильский муниципальный район».

10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителям единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

1. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. [↑](#footnote-ref-1)