**АДМИНИСТРАЦИЯ КАШИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 20.12.2024 № 1047

Об утверждении Положения

о порядке и условиях оплаты труда работников

муниципальных учреждений культуры Каширского

муниципального района Воронежской области

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2025 года.

3. Считать с 1 января 2025 года утратившим силу Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области, утвержденное постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 22 января 2010 года № 33.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района Корабейникову И.Ю.

И.о. главы администрации

Каширского муниципального района О.И. Усова

УТВЕРЖДЕНО:

Постановлением администрации

Каширского муниципального района

 от 20.12.2024 г. № 1047

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

**КАШИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, в целях определения порядка оплаты труда, размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области (далее - учреждения) за счёт средств муниципального бюджета Каширского муниципального района и иных источников финансирования (Приложение №1).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Воронежской области, и муниципальными нормативными актами с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;

- взаимосвязи заработной платы каждого работника и его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;

- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- мнения представительного органа работников учреждения.

 Система оплаты труда учреждения устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым законодательством Российской Федерации (часть первая статьи 132 ТКРФ).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133 ТКРФ).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждениями услуг, учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях договора гражданско – правового характера.

1.6. Штатное расписание учреждений утверждается руководителями учреждений и включает в себя наименование должностей, специальностей, профессий (Приложение № 2, 3, 4).

1.7. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1. **Порядок и размеры оплаты труда работников учреждений**

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Положением (Приложение № 5, 6,7).

2.2.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы](https://internet.garant.ru/#/document/70359584/entry/1000) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной  [Постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/70359584/entry/0) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

2.2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.2.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](https://internet.garant.ru/#/document/12158040/entry/1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [Постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/12158040/entry/0) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, должностные оклады главных бухгалтеров на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада его непосредственного руководителя.

2.4. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

2.5. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а так же по должности (профессии) занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.6. Оплата труда педагогических работников учреждения, устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с положениями [приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"](https://docs.cntd.ru/document/420245392).

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано данное учреждение, перечень должностей которых определяется локальным нормативным актом, принимаемым учреждением.

2.9. Кратность размера должностного оклада работникам учреждений, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

2.10. Премирование работников учреждения осуществляется согласно разделу 5 настоящего Положения.

1. **Размеры и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.3. Доплата при расширении зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.4. Доплата при увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Руководителям и специалистам, работающим на селе, установленные должностные оклады повышаются на 25 % (сельские).

3.9. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

3.10. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются:

- руководителю учреждения – приказом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

- остальным работникам – локальными нормативными актами принимаемыми учреждением с учётом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

1. **Размеры и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

4.1. В целях стимулирования работников культуры к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в соответствии с [Перечнем](https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-29122007-n-822/#000006) видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к трудовому договору).

При этом учреждения имеют право вводить новые виды выплат, направленные на стимулирование количества и качества затраченного труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

4.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.4. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов относятся:

4.4.1. Стимулирующая надбавка за качество и эффективность выполняемых работ. Основанием для начисления доплаты являются:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нареканий, штрафных санкций, дисциплинарных взысканий;

- превышение заданного уровня качества работы;

- снижение нижнего порога, характеризующего заданный уровень качества работы;

- участие в работе экспериментальной площадки (по разработке новых технологий, открытию новой специальности, разработки авторской программы), результаты которой получили реальные практические результаты и широкое распространение;

- применение в работе современных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации производственного процесса (по предъявлению документального подтверждения);

- создание методических материалов, программ, инструкций, пособий, в том числе в электронном виде, получивших положительные оценки.

Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утверждённых критериев и показателей деятельности каждого работника и учреждения.

Критерии и показатели деятельности учреждения утверждаются руководителем в разрезе должностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).Критерии и показатели деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений культуры и искусства утверждаются руководителем отдела по делам культуры и спорта.

4.4.2. Стимулирующая надбавка за выполнение особо сложных и ответственных работ, которыми признаются:

- работы, связанные с организацией и методическим обеспечением новых специальностей, направлений или специализации;

- работы, связанные с внедрением новых технологий в производственный процесс и хозяйственную деятельность;

- работы по модернизации производственной базы учреждения;

- работы, связанные с лицензированием, аттестацией учреждения;

- работы, связанные с организацией и проведением конференций, семинаров, выставок и других организационных мероприятий.

4.4.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в учреждениях культуры. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года по истечении которого может быть сохранена или отменена. Приказом руководителя размер надбавки может меняться в течение года. (Приложение № 8,9,10).

Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- директорам учреждений до 100% должностного оклада;

- художественным руководителям, балетмейстерам, хормейстерам – до 100% должностного оклада.

- работникам муниципальных библиотек – до 100% должностного оклада;

- работникам муниципального учреждения культуры – до 100% должностного оклада.

 Ежемесячные выплаты за качество выполняемой работы:

- директорам учреждений – до 15% должностного оклада;

- работникам муниципального учреждения культуры – до 10% должностного оклада.

Основанием для начисления доплаты являются:

- участие во внедрении инновационных программ;

- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (разработке новых технологий, открытии новой специальности, разработке авторской программы);

- выполнение срочных, особо срочных работ;

- участие в работах, приведших к увеличению запланированной суммы дохода от приносящей доход деятельности;

- участие в программах учреждения по профессиональному образованию сотрудников;

- подготовка специалистов, ставших победителями (призерами) смотров, конкурсов, олимпиад;

- участие в подготовке учреждения к участию в смотре, конкурсе, олимпиаде;

- подготовка к конкурсам профессионального мастерства;

- участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнёрами.

4.3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Для учреждений культуры рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15%;

- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20%;

- при выслуге лет от 20 до 25 лет – 25%;

- при выслуге лет свыше 25 лет – 30%

В стаж работы дающей право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждениях культуры;

- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончании призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышения квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства;

- работникам централизованной бухгалтерии – общий стаж работы по специальности бухгалтера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.3.5. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство (Приказ Министерства культуры Воронежской области от 18.12.2023 № 880-ОД), за звание (учёную степень) устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание (учёная степень) по основному профилю профессиональной деятельности в размерах:

а) за почётное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» - до 15% должностного оклада.

б) за звание коллектива («народный», для детского «образцовый») устанавливается руководителю коллектива учреждения культуры и искусства в размере - до 15% должностного оклада.

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

4.3.6. Стимулирующая надбавка водителям автомобилей за безаварийную работу устанавливаются в следующих размерах:

- персональная надбавка – до 100% должностного оклада;

- за интенсивность и высокие результаты работы – до 100% должностного оклада;

- за выслугу лет – общий стаж работы по должности водителя.

4.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителям учреждений – правовым актом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

- остальным работникам – локальными нормативными актами, принимаемыми учреждениями с учётом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

4.4.1. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.4.2. При принятии решения о введении стимулирующих выплат в локальном нормативном акте и трудовых договорах необходимо учитывать, что указанные выплаты устанавливаются работникам на определённый период времени, но не более чем на один год.

1. **Порядок и условия премирования**

5.1. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за квартал;

- по итогам работы за месяц;

- единовременное премирование.

5.1.1. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Показатели премирования устанавливаются локальным актом учреждения.

5.1.2. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц производятся работникам:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении важных мероприятий.

 При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Порядок осуществления премирования по итогам работы устанавливается локальным актом учреждения.

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, единовременное) работникам учреждения устанавливаются с учётом выполнения качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Премиальные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах и предельными размерами не ограничиваются.

5.4. Порядок, размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.6. Оплата труда руководителей учреждений и другие выплаты, осуществляемые им в рамках трудовых отношений:

Руководителю учреждения (ежемесячно, квартально, ежегодно), производятся выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного фонда стимулирования, за достижение показателей эффективности руководителя (согласно трудового договора):

- выплата по результатам деятельности работы руководителя учреждения.

 Выплата оформляется приказом руководителя отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

 За исполнение показателей выплаты стимулирующего характера:

 - 100% охват мероприятий за квартал – до 5%;

 - еженедельное обновление сайта учреждения – до 10%;

 - соблюдение сроков подготовки, сдачи отчетов – до 20%;

 - отсутствие жалоб на деятельность учреждения – до 20%;

 - положительная динамика работы учреждения – до 20%;

 - отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов – до 5%;

 - участие в районных, областных, всероссийских мероприятиях – до 20%, от единовременного поощрения за отчетный период.

 Основанием для выплаты стимулирующего характера является приказ отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района и соблюдения исполнения доведенного объема фонда оплаты труда учреждения.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника учреждения, коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь директору учреждения выплачивается в соответствии с приказом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.3. Материальная помощь оказывается работникам учреждения при наступлении особых случаев (при представлении документов, подтверждающих наступление особых случаев):

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет);

- в связи со смертью близких родственников работника;

- в связи с продолжительной болезнью (более 1 месяца) или при существенных расходах на лечение работника или его несовершеннолетних детей;

- в связи с профессиональным праздником.

6.4. При наличии экономии фонда оплаты труда, на основании письменного заявления сотрудников учреждения им выплачивается единовременная выплата в размере одного должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом руководителя отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

 Приложение № 1

к Положению об оплате труда

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

1. Муниципальное казенное учреждение культуры «Каширская районная межпоселенческая центральная библиотека» (МКУК «КРМЦБ»).

2. Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Каширская детская школа искусств» (МКУДО «Каширская ДШИ»).

3. Муниципальное казенное учреждение культуры «Культурно – досуговый центр» (МКУК «КДЦ».)

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

**Формирование штатного расписания работников МКУК «КРМЦБ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Количество штатных единиц** |
| 1 | **Руководящие должности** |
| 1.1 | Директор | 1 |
| 1.2 | Заведующая отделом | 3 |
| 1.3 | Заведующая ЦДБ | 1 |
| 1.4 | Заведующая сельской библиотекой | 13,75 |
| 2 | **Специалисты** |
| 2.1. | Библиотекарь 1 категории | 2,25 |
| 2.2 | Библиотекарь | 2 |
| 2.2 | Библиограф | 0,15 |
| 2.3 | Художник | 0,25 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

**Формирование штатного расписания работников**

 **МКУДО «Каширская ДШИ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Количество штатных единиц** |
| **1** | **Административно - управленческий персонал** |
| 1.1 | Секретарь учебой части | 1,0 |
| **2** | **Специалисты** |
| 2.1. | Преподаватель | 14,0 |
| **3** | **Вспомогательный персонал** |
| 3.1 | Уборщик производственных и служебных помещений | 2,0 |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

**Формирование штатного расписания работников МКУК «КДЦ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Количество штатных единиц** |
| **1.** | **Руководящие работники** |
| 1.1. | Художественный руководитель | 1,0 |
| 1.2. | Заведующий историко-краеведческим музеем Каширского муниципального района Воронежской области | 1,0 |
| 1.3. | Заведующий районным Домом народного творчества | 1,0 |
| 1.4. | Заведующий районным организационно-методическим центром | 1,0 |
| 1.5. | Заведующий автоклубом | 1,0 |
| 1.6. | Руководитель клубного формирования | 1,0 |
| **2.** | **Специалисты**  |
| 2.1. | Культорганизатор  | 2,0 |
| 2.2. | Художник – фотограф | 1,0 |
| 2.3. | Специалист по методике клубной работы | 4,0 |
| 2.4. | Руководитель кружка | 4,75 |
| 2.5. | Хранитель музейных предметов | 1,0 |
| **3.** | **Прочие** |
| 3.1 | Водитель | 1,0 |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда

**Должностные оклады должностей работников МКУК «КРМЦБ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Рекомендуемый должностной оклад** **(в рублях)** |
| 1. | Заведующая отделом | 22145 |
| 2. | Заведующая ЦДБ | 22145 |
| 3. | Заведующая сельской библиотекой | 22145 |
| 4. | Библиотекарь 1 категории, библиотекарь 2 категории, библиотекарь, библиограф 1 категории, библиограф, библиограф 2 категории | 18805 |
| 5. | Художник | 17574 |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда

**Должностные оклады должностей работников**

**МКУДО «Каширская ДШИ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Рекомендуемый должностной оклад****(в рублях)** |
| 1. | Секретарь учебой части | 14982 |
| 2. | Преподаватель | 22552 |
| 3. | Уборщик производственных и служебных помещений | 19242 |

Приложение № 7

к Положению об оплате труда

**Должностные оклады должностей работников МКУК «КДЦ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Рекомендуемый должностной оклад****(в рублях)** |
| 1. | Художественный руководитель | 22491 |
| 2. | Заведующий автоклубом | 19989 |
| 3. | Заведующий историко-краеведческим музеем | 24992 |
| 4. | Заведующий районным Домом народного творчества | 24992 |
| 5. | Заведующий районным организационно-методическим центром | 24992 |
| 6. | Руководитель клубного формирования | 17494 |
| 7. | Культорганизатор | 19989 |
| 8. | Художник-фотограф | 16659 |
| 9. | Специалист по методике клубной работы | 20824 |
| 10. | Руководитель кружка | 17494 |
| 11. | Хранитель музейных предметов | 16658 |
| 12.  | Водитель | 7586 |

Приложение № 8

к Положению по оплате труда

**Критерии и показатели стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы работников МКУК «КРМЦБ»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №,п/п | Наименование стимулирующей выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Условия получения выплаты | Оценка выполнения показателей эффективности | Периодичность | Размер выплаты(%) |
| 1 | Выплата за интенсивность и высокие результаты | Количество зарегистрированных пользователей(план-факт) | Выполнение установленного планового значения по каждому показателю | Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности | ежеквартально | до 100% |
| 2 | Количество выданных документов(план-факт)  |
| 3 | Количество посещений (план-факт) |
| 4 | Обработка документов и создание каталогов (план-факт) |
| 5 | Формирование,учет,изучение, обеспечение сохранения и безопасности фондов библиотеки |
| 6 | Количество консультационных и методических услуг (план-факт) |
| 7 | Выплата за качество выполняемых работ | Содействие достижению общих результатов деятельности структурного подразделения в МКУК «КРМЦБ» | Устанавливается плановое значение от общего показателя по структурному подразделению |  | ежеквартально | до 15% |
| 8 | Выплата по итогам работы за отчетный период | Выполнение показателей за отчетный период | Степень выполнения плановых значений | Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности | за отчетный период | до 100% |

Приложение № 9

к Положению по оплате труда

**Критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы преподавателей МКУДО «Каширская ДШИ»**

|  |
| --- |
| **1.** **Уровень профессионального мастерства и качество педагогической деятельности** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 1.1. | Сохранность контингента | Показатель засчитывается при 100 % сохранности контингента учащихся за период стимулирования (месяц, квартал, год, учебный год)*В зависимости от периода за который происходит подсчет баллов для стимулирования* | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.2. | Соответствие учебного процесса рабочим учебным и образовательным программам Школы | Показатель засчитывается при полном соответствии учебного процесса учебным и образовательным программам Школы, о чем свидетельствует отсутствие замечаний со стороны руководства Школы, проверяющих и контролирующих органов. При наличии замечаний/предписаний педагог получает 0 баллов.*При аннулировании баллов показатель не засчитывается до момента устранения нарушений.* | Соответствует | 4 |
| Не соответствует | 0 |
| 1.3. | Качество освоения учебных программ | Процентное количество успеваемости рассчитывается исходя из общего контингента обучающихся у конкретного педагога за выбранный период (месяц, квартал, год, учебный год).В зачет идут учащиеся осваивающие образовательную программу по предмету на «хорошо» и «отлично».В зачет не идут учащиеся имеющие академические задолженности, либо обучающиеся на «удовлетворительно» и ниже.*Общая успеваемость обучающихся индивидуально по «Специальности» у конкретного педагога, (для индивидуальных занятий).* *Общая успеваемость группы учащихся, (для групповых занятий)**и теоретических дисциплин.* | 80-100% | 5 |
| 60-80% | 4 |
| 60% | 3 |
| Менее 60 % | 0 |
| 1.4. | Систематическое повышение профессиональной квалификации | Повышение квалификации в объеме не менее 36 часов (в качестве слушателя) в соответствии с приказом руководства Школы. | Регулярно | 2 |
| Не регулярно | 0 |
| 1.5. | Участие в методической деятельности | Участие в деятельности методических объединений и других формах методической работы в активной форме (в качестве докладчика) по поручению руководства Школы. В случае отсутствия, либо неисполнения поручения об участии в методической деятельности показатель аннулируется. Участие в качестве слушателя не засчитывается. | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 1.6. | Разработка собственных методик и учебных программ | Наличие сертифицированной работы, рабочей учебной программы, разработанных за последние 2 года.В том числе засчитываются общеразвивающие программы принятые методическим и педагогическим советами Школы, утвержденные руководителем и принятые к работе. | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.7. | Наличие поступившего выпускника (выпускников)(обучающегося (обучающихся) по специальности) в профильные высшие и средне-специальные учебные заведения по итогам предыдущего учебного года | По итогам поступления балл начисляется педагогу, у которого обучался выпускник (по специальности) на протяжении предшествующего поступлению учебного года.Свидетельством о поступлении на обучение служит справка с места учебы. | Да | 5 |
| Нет | 0 |
| 1.8. | Наличие собственной исполнительской деятельности | **Для преподавателей музыкального отделения:** участие педагога в конкурсах педагогического мастерства, исполнительства на концертах/конкурсах, в т.ч. в составе творческих коллективов.**Для преподавателей художественного отделения:** наличие участия в конкурсах/выставках работ **Для преподавателей театральных и хореографических дисциплин**: наличие участия в конкурсах, фестивалях, концертах.*Подтверждением наличия участия в вышеуказанных мероприятиях служит приказ руководителя Школы, наградная документация за участие в мероприятии, либо справка от учредителей мероприятия.* | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 1.9. | Наличие в классе (группе) профессионально ориентированных учащихся обучающихся по дополнительным общеобразовательным предпрофессиональным программам в области искусств | Не менее 65 % от общего контингента учащихся у конкретного педагога. | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению** **«Уровень профессионального мастерства и качество педагогической деятельности»** | **36** |
| **2. Интенсивность, результативность, сложность выполняемых работ** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 2.1. | Выполнение программы творческой деятельности учащихся в части фестивально-конкурсной деятельности | Показатель рассчитывается исходя из процентного соотношения количества обучающихся у конкретного педагога по «Специальности» либо теоретическим предметам, принявших участие в фестивалях и конкурсах, олимпиадах некоммерческого типа.Подтверждением служат копии наградной документации, полученные обучающимися у конкретного педагога за выбранный период времени (месяц, квартал, год, учебный год). | 91 - 100% | 4 |
| 51-90% | 3 |
| 35-50% | 2 |
| Менее 34 % | 0 |
| 2.2. | Выполнение программы творческой деятельности учащихся в сфере концертно-просветительской и внеклассной деятельности(рассчитывается исходя из процентного соотношения количества учащихся обучающихся у конкретного педагога по «Специальности» принявших участие в концертно-просветительской и внеклассной деятельности) | Показатель рассчитывается исходя из общего количества учащихся и их соотношения к учащимся принявшим участие в концертах на базе Школы и других учреждений, выставках работ, иных просветительских мероприятиях за конкретный период стимулирования (месяц, квартал, год, учебный год). Подтверждением участия в мероприятиях служат приказы руководства Школы, справки об участии выданные организаторами мероприятий. | 91 - 100% | 4 |
| 51-90% | 3 |
| 35-50% | 2 |
| Менее 34 % | 0 |
| 2.3. | 100%укомплектованность количественным составом учащихся, обучающихся у конкретного педагога (в соответствии с номами Федеральных Государственных требований и учебных планов Школы), приказом директора. | Показатель рассчитывается по состоянию на сентябрь месяц. Баллы засчитываются с учетом наличия полной укомплектованности учащимися у каждого конкретного педагога в соответствии с ФГТ, планом школы (приказом директора), учебными планами.*- При комплектности на 30 сентября балл начисляется при каждом подсчете на протяжении учебного года (включая летний период).**- При недоборе учащихся на 30 сентября балл аннулируется на протяжении всего учебного года (включая летний период).* | Да | 2 |
| Нет | 0 |
| 2.4. | Участие педагога в организации культурно-массовых мероприятий | Участие в организации культурно-массовых мероприятий закрепленное решением педагогического совета Школы и оформленное протоколом, либо приказом руководителя Школы.При невыполнении поручений об организации культурно-массовых мероприятий показатель не засчитывается.  | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| 2.5. | Участие в организации замещения временно отсутствующих преподавателей в связи с производственной необходимостью | Осуществление замещения отсутствующего педагога по предложению директора.Подтверждением наличия замещения служит приказ директора школы и выполнении работы временно отсутствующего сотрудника. | Да | 2 |
| Нет | 0 |
| 2.6. | Участие в фестивалях и конкурсах, проводимых органами исполнительной и законодательной власти всех уровней, подведомственными им органами и организациями, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО | Каждый из показателей подпункта засчитывается один раз не зависимо от количества учащихся получивших награду одной и той же степени. Подтверждением участия служат копии наградной документации с указанием занятого места.В расчет берутся фестивали и конкурсы, проводимые при поддержке и содействии органов исполнительной и законодательной власти всех уровней, подведомственных им органов и организаций, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО. Комиссия в праве аннулировать те баллы, которые проставлены за участие в коммерческих фестивалях и конкурсах, в случаях отсутствия подтверждения некоммерческого типа того или иного мероприятия. | Гран-при | 3,25 |
| Лауреаты 1 степени | 2,25 |
| Лауреаты 2 степени | 2 |
| Лауреаты 3 степени | 1,5 |
| Дипломанты 1 степени | 1,25 |
| Дипломанты 2 степени | 1 |
| Дипломанты 3 степени | 0,5 |
| Участники | 0,25 |
| Участие не принималось | 0 |
| **Максимальный балл по направлению****«Интенсивность, результативность, сложность выполняемых работ»** | **28** |
| **3. Трудовая и исполнительская дисциплина** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 3.1. | Соблюдение Устава, локальных нормативных актов, должностных инструкций, исполнение приказов | Отсутствие в выбранном периоде за который производится стимулирование (месяц, квартал, год, учебный год) замечаний, нареканий со стороны руководства Школы, контролирующих и проверяющих органов. | Полностью | 4 |
| Не полностью | 0 |
| 3.2. | Своевременное исполнение указаний и поручений руководства | Отсутствие нарушений сроков по выполнению поручений вышестоящего руководства.Нарушение сроков выполнения либо неисполнение поручений аннулирует баллы данного подпункта. | Полное и своевременное исполнение | 3 |
| Не полное/не своевременное исполнение/неисполнение | 0 |
| 3.3. | Посещение внеурочных учебных мероприятий в соответствии с планами отделений (Школы) | В соответствии с планом работы Школы, либо по поручению руководства Школы педагоги обязаны посещать академические концерты, экзамены, технические зачеты, методические мероприятия и т.п. В случае отказа от посещения вышеуказанных мероприятий в конкретно взятом периоде, баллы при стимулировании не засчитываются. | Посещение в соответствии с планом | 2 |
| Не посещение | 0 |
| 3.4. | Обеспечение контроля и исполнения, своевременного ведения приемной и текущей документации, на протяжении месяца, квартала, календарного/учебного года. | При 100% обеспечении контроля и исполнения своевременного ведения приемной и текущей документации, отсутствии замечаний показатель считается исполненным.В случае не своевременного оформления документации показатель аннулируется. | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| 3.5. | Ведение в установленном порядке учебной документации, выставление оценок в классный журнал, своевременное предоставление администрации Школы планов, отчетов, по учебной работе, информации о выбытии учащихся, проблемах с успеваемостью, и т.п. |  Своевременное оформление и сдача (в том числе для проверки) календарных планов, личных дел учащихся, классных журналов, иной документации ведение которой входит в обязанности педагога. | В полном объеме | 3 |
| Практически в полном объеме | 2 |
| Не в полном объеме | 0 |
| 3.6. | Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности | Отсутствие замечаний со стороны руководства, проверяющих и контролирующих органов. В том числе контроль за соблюдением техники безопасности учащихся во время пребывания в Школе.  | Без замечаний | 3 |
| С замечаниями | 0 |
| 3.7. | Проведение своевременных инструктажей обучающихся | Наличие отметки в журналах проведения инструктажей с обучающимися согласно поручению руководства Школы. | Есть | 2 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению** **«Трудовая и исполнительская дисциплина»** | **20** |
| **4. Информационное обеспечение деятельности**  |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 4.1. | Владение и использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий | Использование в работе мультимедиа аппаратуры, компьютерной техники, МФУ, и владение мессенджерами для поддержания связи с родителями (законными представителями учащихся). | Использует | 3 |
| Не использует | 0 |
| 4.2. | Обеспечение своевременности размещения информации на официальном сайте Школы по итогам собственной творческой деятельности | Своевременность размещения (не позже 3-х дней со дня проведения мероприятия). | Полностью | 3 |
| Частично | 2 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению** **«Информационное обеспечение деятельности»** | **6** |
| **5. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством** **предоставляемых образовательных услуг** |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Пояснения** | **Отметка об исполнении показателя**  | **Возможное кол-во баллов** |
| 5.1. | Участие в проведении мониторингов качества образовательной деятельности и удовлетворенности качеством образовательных услуг участников образовательного процесса. | Участие педагога в проведении мониторингов (опросов/тестов) проводимых с целью выявления удовлетворенности участников образовательного процесса качеством образовательных услуг, оказываемых в Школе.*При сборе информации с нарушением сроков, либо не полном охвате количества опрашиваемых, отказе от содействия в проведении мониторинга, баллы аннулируются.* | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| 5.2. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся | Наличие проведенных родительских собраний, классных концертов, открытых уроков с посещением их родителями, привлечение родителей учащихся к аттестационным мероприятиям (в качестве зрителей) в соответствии с годовым планом работы Школы. | Да | 3 |
| Нет | 0 |
| 5.3. | Отсутствие конфликтных ситуаций с учащимися, родителями учащихся, коллегами. | При наличии подтвержденного конфликта баллы аннулируются с момента его выявления и до конца учебного года.  | Да | 4 |
| Нет | 0 |
| **Максимальный балл по направлению** **«Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых образовательных услуг»** | **10** |
| **Максимальная сумма баллов в таблице** **«Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей»** | **100** |

**Определение размера стимулирующих выплат за эффективность труда и качество работы педагогических работников учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество набранных баллов** | **Размер стимулирующей выплаты****рассчитываемый в процентном соотношении от оклада (должностного оклада) работника** |
| 0-49 | 0 % |
| 50-55  | 30% |
| 56-70  | 40% |
| 71-75  | 50% |
| 76-85  | 60% |
| 86-95  | 70% |
| 96-100 | 80% |

Приложение № 10

к Положению по оплате труда

**Критерии и показатели стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы работников МКУК «КДЦ»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование стимулирующей выплаты | Показатели и критерии эффективности деятельности  | Условия получения выплаты | Оценка выполнения показателей эффективности | Расчет и размер выплат (в %) |
| 1 | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | Выполнение целевых показателей деятельности | Интенсивность и напряженность работы, выполнение установленного планового значения по каждому показателю  | Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности | до 100% |
| Охват мероприятий | 100% охват мероприятий за квартал |
| Количество мероприятий, проведенных по вновь разработанному сценарию | Выплата устанавливается от степени участия и занятости сотрудников в данном мероприятии, а также с охватом зрителя свыше 100 человек |
| Количество внеплановых мероприятий, требующих звукового сопровождения, подготовка концертных номеров | В зависимости от места проведения: -на стационаре;-вне стационара.В зависимости от сложности и числа участников концертного номера |
| Ведение конкурсов, концертов и т.п. в качестве ведущего мероприятия | В зависимости от уровня мероприятия и места проведения. |
| Создание интерактивных площадок, фотозон | В зависимости от количества экспонируемых предметов |
| Увеличение числа участников клубных формирований | При условии наполняемости в соответствии с нормативом |
| Участие коллектива (солиста) в очных конкурсах, фестивалях, выставках, смотрах и т.д. | Учитывается наивысшая награда за участие во всероссийском, международном, региональном и областном уровнях. |
| За создание и актуализацию базы данных звуковых фонограмм | В зависимости от объема базы данных и периодичности пополнения. |
| Разработка новых форм мероприятий, внедрение новых услуг в учреждении | В зависимости от сложности, новизны, востребованности у посетителей, экономической эффективности  |
| Участие в проектной деятельности  | В зависимости от сложности проекта, новизны идеи, степени участия сотрудника в разработке проектной документации. |
| Освещение в СМИ о проводимых мероприятиях в учреждении и деятельности творческих коллективов (с учетом электронных изданий), ведение группы в социальных сетях.Работа в АИС «Единое информационное пространство в сфере культуры» (АИС ЕИПСК) | Учитываются публикации сотрудника на официальном сайте учреждения, качественное и своевременное размещение информации в соцсетяхИнформация размещенная в установленные сроки и прошедшая модернизацию |
| Создание онлайн-мероприятий, мастер-классов, презентаций, видеосюжетов для продвижения учреждения и др. | В зависимости от сложности, уникальности и качественной подготовки. |
| Разработка, организация и проведение конкурса, фестиваля, конференции и т.п. | В зависимости от уровня (международный, врероссийский, межрегиональный, региональный, межзональный, зональный, областной |
| Разработка заявок на участие в федеральных и региональных программах, получение грантов | В зависимости от сложности выполнения работы (федеральная программа, получение гранта) |
| За разработку и согласование нормативно-правовой документации в соответствии с требованиями законодательства | В зависимости от сложности и качественной подготовки документов |
| За своевременное и полное предоставление информации и отчетности | В зависимости от своевременности и правильности |