

**Положение
об оплате труда работников
муниципального казённого учреждения культуры
«Лекарственновский культурно-досуговый центр»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области,

Постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018г № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»,

Постановлением администрации Тогучинского района Новосибирской области от 25.07.2022 года № 814 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Тогучинского района Новосибирской области.»

Тогучинской районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района

применяется при определении размера оплаты труда работников учреждения, предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников «МКУК «Лекарственный КДЦ»» (далее - учреждение)

Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании услуг.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключённых с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на календарный год администрацией Мирновского сельсовета.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учётом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного отраслевым тарифным соглашением,

рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений (часть третья ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения отраслевого профсоюза.

Система оплаты труда работников учреждения обеспечивает:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения культуры по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области;

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

равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений культуры;

создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения культуры в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения культуры;

другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

1.6. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

1.7. К работникам, осуществляющим основную деятельность в отрасли культуры, относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано учреждение.

1.8. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. 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 в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.10. Руководитель несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: 15 числа и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме путём перечисления на личный счёт работника.

1.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

1. 13. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2. Система оплаты труда.

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчёта размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременнo-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременнo-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учёт которого ведётся в соответствии с документами учёта рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей.

К гарантированной части заработной платы относятся
оклад,
компенсационные выплаты,
определённые стимулирующие выплаты.

К переменной части заработной платы относятся

стимулирующие выплаты, не отнесённые к гарантированным.

2.4.1. **Должностной оклад** – гарантированный фиксированный размер оплаты труда, сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утверждённым приказами Минздравсоцразвития.

2.4.2. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).
доплата за работу специалиста в сельской местности.

2.4.3. **Стимулирующие выплаты** подразделяются на гарантированную часть зарплаты и переменную часть зарплаты.

К гарантированной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:
надбавка за выслугу лет.

К переменной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:
выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника.

3. Должностной оклад

3.1. Размер должностного оклада работника устанавливается в трудовом договоре.

3.2. Оклады творческих работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития от 20.07.2022 № 878.

Установленные в учреждении оклады приведены в таблице 1.

Таблица 1.

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	категория	Оклад, руб
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий структурного подразделения (сектором) дома (дворца) культуры	IV группы по оплате труда руководителей	12 980
		III группы по оплате труда руководителей	13 750
		II группы по оплате труда руководителей	14 850
		I группы по оплате труда руководителей	15 785
	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;	без категории	10 450
	Режиссер,	1 категория	13 475
	Методист	без категории	11 770
	Культорганизатор		11220

3.3. Установленные в учреждении размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	категория	Оклад, руб
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	Директор	I группы по оплате труда руководителей	21 494
	Бухгалтер	2 квалификационный уровень	10 560

3.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения», утверждается постановлением администрации Мирновского сельсовета, на основании решения Комиссии отдела культуры, администрации Тогучинского района Новосибирской области по определению группы по оплате труда руководителей и определяется до 15 января утверждается ежегодно,.

3.5. Лицам, не имеющим специальной подготовки и стажа работы, установленных квалификационными требованиями по должностным окладам, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющими качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, устанавливаются должностные оклады так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

4. УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Сотрудникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты:

за работу в выходные и праздничные дни;

за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;

за совмещение профессий (должностей);

за работу специалиста в сельской местности;

за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации не ниже установленных законодательством, и фиксируются в трудовом договоре с работником.

4.2. Работа в выходные и праздничные дни

По желанию работника, работающего выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса.

4.3. Доплата за работу в сельской местности: устанавливается руководителю и специалистам учреждения в размере 25% от должностного оклада.

4.4. Районный коэффициент: На должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25% в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995г № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

5. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

выплаты за выслугу лет;
выплаты, зависящие от качества работы;

5.1. Установление стимулирующей выплаты осуществляется по утверждению руководителем учреждения на основании решения Комиссии по определению размеров стимулирующих выплат и рекомендации Комиссии по исчислению непрерывного стажа на основании записей в трудовых книжках.

5.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.3. Выплата надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры. При наличии финансовых возможностей и в соответствии с коллективным договором и Положением об оплате труда Работодатель вправе выплачивать специалистам учреждений культуры надбавку за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

5.3.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры устанавливается по основному месту работы и основной занимаемой должности специалистам в пределах фонда оплаты труда:

Стаж работы	В процентах к должностному окладу в месяц
от 1 до 3 лет	5%
от 3 до 5 лет	7%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
от 15 до 20 лет	20%
от 20 и более	25%
До 3 лет (молодые специалисты)	25%

5.3.2. Денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы работникам, выделяются из стимулирующей части фонда заработной платы учреждения.

5.4. Выплаты, зависящие от качества работы

Работникам «Учреждения» устанавливаются стимулирующие выплаты - надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ, направленных на конечный результат, позволяющий оценить эффективность деятельности учреждения.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему надбавки в полном размере.

Надбавка не суммируется и считается равной нулю при следующих обстоятельствах:

прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

появлении на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;

наличии действующего дисциплинарного взыскания.

Надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ выплачивается на основании представленных отчетов (оценочных листов) по выполнению показателей эффективности работы работника за отчетный месяц, выполненного самим работником с указанной причиной увеличения или уменьшения выполнения показателей. Доказательством выполнения показателей служит журнал учета работы учреждения культуры и журнал работы клубных формирований, которые является документом строгой отчетности.

5.4.1. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя) устанавливаются Положением об оплате труда (*Приложение №1 к положению об оплате труда*)

, коллективным договором с учетом мнения профсоюзной организации.

5.4.2. Для оценки результатов профессиональной деятельности работников учреждения, создается комиссия по рассмотрению предложений об установлении стимулирующих выплат работникам «Учреждения»» (далее – Комиссия). В состав Комиссии могут входить: представитель учредителя муниципального образования организации, представитель выборного профсоюзного органа. Члены Комиссии назначаются приказом по учреждению. Председатель Комиссии избирается членами Комиссии. Председателем Комиссии не может быть руководитель учреждения. Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя «Учреждения».

5.4.3. Рекомендации на основании протокола заседания комиссии об установлении стимулирующих выплат передаются руководителю учреждения для утверждения и оформления приказом.

5.4.4. Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения выплачиваются в виде выплат за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы. Надбавки стимулирующего характера могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год .

5.4.5. Стимулирующие выплаты, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются постановлением администрации Мирновского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области Положение об оплате труда руководителям (*Приложение №2 к положению об оплате труда*) по результатам деятельности учреждения на основании представленных учреждением отчетов о выполнении качественных показателей деятельности учреждения.

5.5 Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

5.5.1 Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя «МКУК ««Лекарстенновский КДЦ»» в случае выполнения важного или особо важного задания, социально-значимого задания, за онлайн мероприятия, Индивидуальные выплаты социально-значимого характера. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения. (*Приложение № 3 к положению об оплате труда*)

5.5.2 Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам «МКУК ««Лекарстенновский КДЦ»» максимальными размерами не ограничиваются (в пределах фонда оплаты труда).

5.5.3 При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

5.5.4 Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

5.5.В пределах утверждённого фонда работникам может предоставляться единовременная премия за выполнение важных и ответственных работ.

5.6. В случае, когда объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат – Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:

$$K_u = (Фот - Фгв) / Фнв$$

5.7. По изменению порядка начисления стимулирующих выплат в период пандемии.

5.7.1. «В целях недопущения снижения достигнутых показателей средней заработной платы работников учреждения, сохранения за работниками стимулирующих надбавок в период приостановки деятельности учреждения (или действия ограничительных мер), при которой трудовая деятельность работниками не осуществляется (работники отправлены в режим нерабочих дней) и (или) установленные работникам показатели эффективности не достигаются (если работники выполняют свои обязанности эпизодически удаленно или на рабочем месте). Начисление выплат стимулирующего характера в учреждении производится на основании рекомендации комиссии по стимулирующим выплатам учреждения без учета достижения работниками установленных им показателей»

6. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

6.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утверждённые руководителем учреждения.

6.3. Табели учёта рабочего времени заполняет и подписывает руководитель учреждения.

6.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

6.6. Заработная плата выплачивается работникам путём перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.7. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист за 1 день с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

6.9. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются работнику, либо иному лицу по доверенности работника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

6.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть работника.

7. Полномочия руководителя учреждения

Руководитель учреждения в пределах базового фонда оплаты труда:

7.1. Утверждает структуру и штатную численность учреждения, должностные инструкции работников учреждения.

В должностных инструкциях устанавливается конкретное содержание, объём и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.

7.2. Определяет систему оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом мнения представительного органа работников.

7.3. Размеры и виды стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения, в пределах базового фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При определении размера надбавок, порядка и условий их применений, учитывается мнение представительного органа работников.

7.4. Устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объём работ.

7.5. Использует экономию фонда оплаты труда по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности на увеличение заработной платы работникам.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения.

8.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

9. Типовые штаты и штатные расписания

9.1. Учреждение самостоятельно составляет штатное расписание в пределах выделенных ему средств на оплату труда. При составлении штатного расписания учреждение использует размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры. Не допускается введение в штатное расписание должностей, по которым отсутствуют тарифно - квалификационные характеристики.

9.2. Штатное расписание утверждается директором КДЦ исходя из принципа достаточности работников для выполнения функций и задач учреждения.

Изменения в коллективный договор, определённые настоящим Положением, вступают в силу с момента подписания.

**Качественные показатели деятельности учреждения
(для специалистов «МКУК «Лекарственный КДЦ»»)**

Показатели эффективности деятельности для должности «Режиссёра»

Должность	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат До %	Период оценки (квартальная, годовая, ежемесячная)	Срок выплат
Режиссёр	За качественное выполнение плана работы клубного формирования: - клубное формирование (1 кружок) - клуб по интересам(1кружок)	Исполнение Отсутствие	40% 20% 0%	Ежемесячно	По факту
	За высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту
	Качественное художественное оформление концертных номеров, праздников, конкурсов, фестивалей, фото зон и др.	Наличие рекламы, сцены и др.	20%	Ежемесячно	По факту
	Участие самостоятельными коллективами в выставках и конкурсах: межпоселенческих и районных, областных, межрегиональных, всероссийских (за каждый диплом)	Исполнение: Отсутствие	10% 15% 20% 25% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное ведение своевременную сдачу плановой и отчётной документации	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту

	За качественное проведение отчётных концертов самодеятельного коллектива и отчётных выставок творческого коллектива	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Раз в год	По факту
	За качественную разработку сценария, проведение репетиционного процесса и обеспечение высокого художественного уровня мероприятия	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту
	Проведение дополнительных мероприятий (1 мероприятие-10%)	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту
	Инициативность в работе: Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста(помощника) 1 участие-5%	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту
	Внедрение новых форм и методов.	Исполнение Отсутствие	25% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное обеспечение бесперебойной работы звукового оборудования, звуковое и музыкальное оформление культурно-массовых и театрально-зрелищных мероприятий.	Исполнение Отсутствие	25% 0%	Ежемесячно	По факту
	Итого:		До 350%		

Показатели эффективности деятельности для должности «Культурного организатора»

Должность	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат До %	Период оценки (квартальная, годовая, ежемесячная)	Срок выплат
Культурный организатор	За качественное выполнение плана работы клубного формирования: - клубное формирование (1 кружок) - клуб по интересам (1 кружок)	Исполнение	40%	Ежемесячно	по факту
			20%		
		Отсутствие	0%		
	Качественное оформление	Исполнение	20%	Ежемесячно	по

	концертных номеров, фойе, стендов, конкурсов и т.д.	Отсутствие	0%		факту
	Участие самодеятельными коллективами в выставках и конкурсах: межпоселенческих и районных, областных, межрегиональных, всероссийских	Исполнение: Отсутствие	10% 15% 20% 25% 0%	Ежемесячно	По факту
	Публикация и освещение деятельности учреждения в социальных сетях на регулярной основе госаблика (статьи, фотографии, новости, анонсы, фотоотчёты о проведённых мероприятиях. Сопровождение работы официального сайта учреждения Информационная узнаваемость: отражение деятельности на сайте.	Исполнение Отсутствие	40% 0%	Ежемесячно	по факту
	За своевременную и качественную сдачу отчетов и документации	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	по факту
	За исполнения распоряжения руководителя о дополнительной Ответственности	Исполнение Отсутствие	20 % 0%	Ежемесячно	по факту
	Качественная подготовка костюмов и реквизита для мероприятий, конкурсов и т.д.	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	по факту
	Инициативность в работе: Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста(помощника) 1 участие-5%	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	по факту
	За качественную разработку сценария, проведение и обеспечение высокого художественного уровня мероприятия, конкурсов, игровых программ	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное проведение дискотеки (1 дискотека - 10%)	Исполнение Отсутствие	40% 0%	Ежемесячно	По факту

	Итого:		До 330%		
--	---------------	--	--------------------	--	--

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Руководителя кружка»**

Должность	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимул. выплат До %	Период оценки (квартальна я, годовая ежемесячна я)	Срок выплат
«Руководителя кружка»	За качественное и результативное ведение работы клубного формирования: - клубное формирование (1 кружок) - клуб по интересам (1 кружок)	Исполнение Отсутствие	40% 20% 0%	Ежемесячно	по факту
	За участие самостоятельными коллективами в выставках и конкурсах: межпоселенческих и районных, областных, региональных, всероссийских (за каждый)	Исполнение: Отсутствие	10% 15% 20% 25% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное участие художественных коллективов в праздничных мероприятиях, концертах и т.д.	Исполнение: Отсутствие	30% 0%	Ежемесячно	По факту
	За индивидуальные занятия с участниками клубных формирований	Исполнение Отсутствие	40% 0%	Ежемесячно	По факту
	За своевременную и качественную сдачу отчетов и документации	Исполнение Отсутствие	30% 0%	Ежемесячно	По факту
	За исполнения распоряжения руководителя о дополнительной ответственности	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту
	Проведение дополнительных мероприятий (1 мероприятие-10%)	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту

	За качественное проведение отчётных концертов самодеятельного коллектива и отчётных выставок творческого коллектива	Исполнение Отсутствие	70% 0%	Раз в год	По факту
	Инициативность в работе: Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста(помощника) 1участие-10%	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту
	Регулярное и качественное обновление творческого репертуара художественного самодеятельного коллектива	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное проведение дискотеки (1 дискотека - 10%)	Исполнение Отсутствие	40% 0%	Ежемесячно	По факту
	Итого:		До 450 %		

**Показатели эффективности деятельности для должности
« Бухгалтер»**

Должность	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимул и рующих выплат До %	Период оценки (квартальная, годовая ежемесячная)	Срок выплат
Бухгалтер	Отсутствие санкций и штрафов повлиявших на нормальное функционирование учреждения.	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	по факту
	За качество, своевременность, достоверность подготовки и предоставление бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчётности, запросов Минкультуры НСО	Исполнение Отсутствие	100% 0%	Ежемесячно	по факту
	Качественное выполнение работ по формированию, ведению и хранению базы данных, внесение изменений в справочную и нормативную базу	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту

	Освоение и внедрение инновационных методов работы (новейших программ и систем)	Исполнение Отсутствие	10% 0%	Ежемесячно	по факту
	Своевременное проведение инвентаризации	Исполнение Отсутствие	100% 0%	Ежемесячно	по факту
	Отсутствие претензий налоговых органов	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	по факту
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	по факту
	За своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей.	Исполнение Отсутствие	30% 0%	Ежемесячно	по факту
	Итого:		До 350%		

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Заведующий Досуговым Объектом»**

Должность	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат До %	Период оценки (квартальная, годовая, ежемесячная)	Срок выплат
Заведующий Досуговым Объектом	Качественное содержание территории и здания	Исполнение Отсутствие	30 % 0%	Ежемесячно	По факту
	Качественное и своевременное предоставление информации и отчётов	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное выполнение плана работы учреждения:	Исполнение Отсутствие	30% 0%	Ежемесячно	По факту

	Участие самодеятельными коллективами в выставках, конкурсах, фестивалях: межпоселенческих и районных, областных, межрегиональных, всероссийских (за каждый диплом)	Исполнение: Отсутствие	10% 15% 20% 25% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное и результативное ведение работы клубного формирования: - клубное формирование (1 кружок) - клуб по интересам (1 кружок)	Исполнение Отсутствие	40% 20% 0%	Ежемесячно	по факту
	За отсутствие замечаний и жалоб.	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	по факту
	Соблюдение трудовой дисциплины	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	По факту
	Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности	Исполнение Отсутствие	30% 0%	Ежемесячно	По факту
	Публикация и освещение деятельности учреждения в социальных сетях на регулярной основе госпаблика (статьи, фотографии, новости, анонсы, фотоотчёты о проведённых мероприятиях. Сопровождение работы официального сайта учреждения Информационная узнаваемость: отражение деятельности на сайте.	Исполнение Отсутствие	40% 0%	Ежемесячно	по факту
	Повышение курсов квалификации	Исполнение Отсутствие	20% 0%	1 раз в год	По факту
	Итого:		До 370 %		

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Методиста»
(по спорту)**

Должность	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат До %	Период оценки (квартальная, годовая, ежемесячная)	Срок выплат
Методист	За выполнение плана клубного формирования	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту
	За исполнения распоряжения руководителя о дополнительной Ответственности	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту
	За своевременную сдачу отчётов и документации	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту
	Разработка и издание буклетов, листовок.	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту
	За качественное ведение: - клубного формирования (1 кружок) - клуба по интересам (1кружок)	Исполнение Отсутствие	40% 20% 0%	Ежемесячно	по факту
	Участие коллектива в конкурсах: межпоселенческих и районных, областных, межрегиональных, всероссийских (за каждый диплом)	Исполнение: Отсутствие	10% 15% 20% 25% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное проведения больших мероприятий и за участие в масштабных мероприятиях	Исполнение Отсутствие	100% 0%	Ежемесячно	По факту
	Повышение курсов квалификации	Исполнение Отсутствие	20% 0%	1 раз в год	По факту
	Итого:		До 450%		

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Кинемеханика»**

Должность	Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат До %	Период оценки (квартальная, годовая, ежемесячная)	Срок выплаты
Кинемеханик	Отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов.	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту
	За качественное обеспечение бесперебойной работы киноустановки. Отсутствие замечаний.	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту
	Проведение мероприятий по информационной работе со зрителями(афиши мероприятий, анонс, объявлений мероприятий)	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту
	Перевыполнение плана по валовому сбору На 15% и более	Исполнение Отсутствие	30% 0%	Ежемесячно	по факту
	За использование новых форм и методов работы в кино и видео показе	Исполнение Отсутствие	50% 0%	Ежемесячно	по факту
	За качественную организацию и руководство киноклубами: - для взрослых - для детей	Исполнение Отсутствие	 30% 20% 0%	Ежемесячно	по факту
	За качественное участие киноклубов в конкурсах: межпоселенческих и районных, областных, межрегиональных, всероссийских (за каждый диплом)	Исполнение: Отсутствие	 10% 15% 20% 25% 0%	Ежемесячно	По факту
	За качественное проведение дополнительных мероприятий, не входящих в годовой план 1 мероприятие - 10%	Исполнение Отсутствие	30% 0%	Ежемесячно	по факту
	За перевыполнение плана по посетителям (план 24 человека)	Исполнение Отсутствие	20% 	Ежемесячно	по факту

			0%		
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Исполнение Отсутствие	20% 0%	Ежемесячно	по факту
	Повышение курсов квалификации	Исполнение Отсутствие	30% 0%	1 раз в год	По факту
	Итого:		До 450%		

Положение Об оплате труда руководителя муниципального казённого учреждения культуры МКУК «Лекарственновский КДЦ»

1.Общее положение

Настоящее положение регулирует вопросы оплаты труда, руководителя муниципального казённого учреждений культуры МКУК «Лекарственновский КДЦ», далее Руководитель.

Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, работников муниципальных учреждений культуры территориально-отраслевым соглашением.

Положение предусматривает принцип оплаты труда Руководителя на основе должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат в пределах базового фонда оплаты труда учреждения МКУК «Лекарственновский КДЦ».

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между учредителем и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения".

2.2. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется распорядительным документом учредителя. Группа оплаты труда устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения) согласно Приложению №2 территориально-отраслевого тарифного соглашения.

2.3. Выполнение руководителя учреждения работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя учреждения принимается учредителем учреждения.

2.4. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливается постановлением администрации Мирновского сельсовета, в случае выполнения важного или особо важного задания.

2.5. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения максимальными размерами не ограничиваются, и производится в % соотношении или твердой денежной сумме.

2.6. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за ученое звание, за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждений устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в территориально-отраслевом тарифном соглашении.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

2.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 3.1.- 3.4. территориально-отраслевого тарифного соглашения.

2.9. Качественные показатели деятельности руководителя МКУК «Лекарственный КДЦ»:

Наименование должности	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки, в ДО%	Период оценки	Сроки выплат
Директор «Лекарственный культурно – досугового центра»	-Отсутствие документально установленных нарушений финансово-хозяйственной деятельности Учреждения	20%	ежемесячно	по факту
	-Обеспечение открытости и доступности актуализированной информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте, на сайте Учреждения, в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области	25%	ежемесячно	по факту
	-Своевременное и достоверное предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов, планов, статистической информации, других сведений по Учреждению	20%	ежемесячно	по факту
	-Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения, жалоб на учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников Учреждения	10%	ежемесячно	по факту
	- санитарное состояние, соблюдение правил пожарной безопасности и правил охраны труда;	15%	ежемесячно	по факту
	- художественно - эстетическое оформление учреждения; - отсутствие фактов нарушения	15%	ежемесячно	по факту

норм трудового законодательства.	15%	ежемесячно	по факту
Снижение планируемого результата	0%	ежемесячно	по факту
Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:			
- всероссийских	25%	ежемесячно	по факту
- межрегиональных	20%	ежемесячно	по факту
- областных, зональных	15%	ежемесячно	по факту
- районных,	10%	ежемесячно	по факту
- нет	0%	ежемесячно	по факту
Выполнение распоряжений Главы Мирновского сельсовета	30%	ежемесячно	по факту
-нет	0%	ежемесячно	по факту
Итого	до 220%		

2.10. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) не обеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

3) наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличия задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

5) не достижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения;

6) наличия действующего дисциплинарного взыскания;

7) наличия обоснованных жалоб граждан на работу Учреждения.

Снижение размера ежемесячной стимулирующей выплаты производится на основании Положения о стимулирующих выплатах руководителей муниципальных учреждений Тогучинского района.

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается распоряжением главы администрации на основании решения совета коллектива с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.Порядок и условия оплаты труда

Заработная плата руководителя Учреждения культуры состоит из: -
должностного оклада;

- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационных характера;
- районного коэффициента;
- доплата за стаж работы.

Размер должностного оклада определяется по группе оплаты труда руководителя, к которой отнесено учреждение по результатам оценки показателей характеризующих деятельность учреждения. Группа определяется один раз в год.

4. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений

4.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.5 настоящего территориально-отраслевого тарифного соглашения:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников*, раз
1	5
2	4
3	3
4	2

* без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

В расчёт среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

5. Показатели и группы по оплате труда руководителей учреждений культуры.

Показатели, характеризующие деятельность учреждений культуры

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество клубных формирований	за одно клубное формирование, действующее: - в течение года - в течение 6 месяцев - 3 и менее месяцев	5(10) 2 (5) 1(3)
2.	Количество культурно-досуговых мероприятий на одного творческого работника	за каждое мероприятие	1
3.	Количество коллективов, имеющих звание «народный».	за каждый коллектив	10
4.	Количество концертов	за каждый концерт	2
5.	Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года	за каждый вид платных услуг	3
6.	Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах: - российских, межрегиональных - областных, зональных - районных, городских	-	10 5 3
7.	Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка	-	3
8.	Наличие доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	за каждые 20,0 тыс. руб.	10
10.	Прочие показатели (учитываются по согласованию с учредителем)		до 10
		Сумма баллов	

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам и руководителю МКУК «Лекарстенновский КДЦ»

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок выплаты премии за выполнение важных, особо важных и социально-значимых заданий руководителем (специалист) МКУК «Лекарстенновский КДЦ».

2. Премия за выполнение важных и особо важных, а также социально-значимых заданий, входит в состав денежного содержания работников МКУК «Лекарстенновский КДЦ».

3. Премия за выполнение особо важных заданий выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда МКУК «Лекарстенновский КДЦ».

4. Под особо важными заданиями в целях настоящего Положения понимаются задания и поручения, реализация которых имеет важное значение для жителей Мирновского сельсовета Тогучинского района.

Основаниями для принятия решения о премировании руководителя и работников за выполнение особо важного задания являются следующие показатели оценки служебной деятельности:

4.1. Личное участие руководителя (работников) в выполнении задания или поручения Главы Мирновского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области, которые носят особо важный характер:

4.2. своевременная и четкая организация деятельности работников Учреждения по выполнению особо важного задания;

4.3. Результаты работы работников Учреждения по выполнению особо важного задания;

4.4. личное участие в подготовке, организации и проведении мероприятий, имеющих особо важное значение, в случае, когда такая деятельность не относится к должностным обязанностям руководителя(работников).

5. К важным заданиям относятся задания и распоряжения Главы Мирновского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области, носящие важный характер в соответствии с настоящим пунктом.

5.1. Основанием для принятия решения о премировании работников Учреждения не являющихся руководителями подразделений Учреждения за выполнение важного задания, является своевременное либо досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне важных заданий и поручений руководителя.

6. К социально-значимым заданиям относятся задания и распоряжения Главы Мирновского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области:

носящие социально-значимый характер (проведение мероприятий согласно годовому плану, имеющих социально-значимое значение) в соответствии с настоящим пунктом.

6.1. Личное участие руководителя (работников) в выполнении социально-значимого задания или поручения Главы Мирновского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области, которые носят социально-значимый характер:

6.2. Своевременная и четкая организация деятельности работников Учреждения по выполнению социально-значимого задания;

6.3. Результаты работы работников МКУК «Лекарстенновский КДЦ» по выполнению

социально-значимого

задания;

6.4. Личное участие в подготовке, организации и проведении мероприятий, имеющих социально-значимое значение, в случае, когда такая деятельность не относится к должностным обязанностям руководителя(работников).

7. К онлайн мероприятиям относятся

Форматы онлайн-мероприятий в социальных сетях и на сайтах учреждений культуры и искусства: вебинары, онлайн-мастер-классы, Челлендж, онлайн-акции, онлайн-флешмобы, онлайн-конкурсы, онлайн-концерты, виртуальные выставки, презентации и т.д. (Приложение №1 к положению Положению

о выплате премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам и руководителю)

8. Индивидуальные выплаты социально-значимого характера

8.1. Единовременные индивидуальные выплаты социально-значимого характера для работников Учреждения, не входящих в состав творческого коллектива (бухгалтер и др.) - без ограничений

критерии	мероприятия	критерии	размер доплат (до %) к должностному окладу или в твердой денежной сумме
важные задания	За победу (за дипломантов и лауреатов) районных, областных фестивалей конкурсах и смотрах	- Диплом Диплом III ст. Диплом II ст. Диплом I ст. Лауреат	в твердой денежной сумме
социально-значимые задания	проведение массовых народных гуляний, юбилейных праздничных дат, фестивалей, юбилейных концертов и др.	исполнение	в твердой денежной сумме
особо важные задания	проведение районных, областных конкурсов и смотров на базе учреждения МКУК «Лекарственновский КДЦ»	исполнение	в твердой денежной сумме
Онлайн мероприятия	Форматы онлайн-мероприятий в социальных сетях и на сайтах учреждений культуры и искусства: вебинары, онлайн-мастер-классы, Челлендж, онлайн-акции, онлайн-флешмобы, онлайн-конкурсы, онлайн-концерты, виртуальные выставки и т.д.	Исполнение	в твердой денежной сумме

Индивидуальны е выплаты социально- значимого характера	Участие в художественной самодетельности учреждения	Исполнение	в твердой денежной сумме
---	---	------------	-----------------------------

9. Премирование Работников Учреждения **не начисляются сотрудникам, имеющим непогашенное дисциплинарное взыскание. Непогашенным взыскание считается в течении года**, если в течение года после привлечения к ответственности сотрудник не будет вновь наказан. Основание – часть 1 статьи 194 ТК.

10. Выплата премии работникам Учреждения производится в % соотношении либо в твердой денежной сумме на основании Приказа руководителя Учреждения;

11. **Выплата премии руководителю Учреждения** за выполнение особо важных и важных заданий производится в % соотношении или твердой денежной сумме на основании распоряжения Главы Мирновского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации и проведении онлайн-мероприятий по единообразному учету потребителей (участников) услуг на бесплатной основе в социальных сетях и на сайтах учреждений культуры и искусства

1. Основные понятия

Форматы онлайн-мероприятий в социальных сетях и на сайтах учреждений культуры и искусства: вебинары, онлайн-мастер-классы, Челлендж, онлайн-акции, онлайн-флешмобы, онлайн-конкурсы, онлайн-концерты, виртуальные выставки и т.д.

Онлайн-флешмоб (англ. flash mob (flash – вспышка, мгновение, миг; mob – толпа, сборище) мгновенная толпа) – заранее спланированная массовая акция, в которой большая группа людей выполняет заранее оговорённые однотипные действия (сценарий), проведение флешмоба осуществляется через сеть Интернет.

Челлендж (англ. Challenge – Челлендж переводится как «вызов» (в контексте словосочетания «бросить вызов») – жанр интернет-роликов, в которых блогер выполняет задание на видеокамеру и размещает его в сети Интернет, предлагая повторить задание своим подписчикам, друзьям, неограниченному кругу пользователей.

Виртуальная выставка – публичная демонстрация в сети Интернет с помощью средств веб-технологий виртуальных образов, специально подобранных и систематизированных (фотовыставки, выставки творческих работ, тематические выставки и т.д.).

Онлайн мастер-класс – смонтированная видеозапись занятия, проводимого специалистом в определённой области творческой деятельности (музыки, литературы, актёрского мастерства, по традиционным художественным ремеслам и т.д.) доступная к просмотру в любое время через сеть Интернет.

Вебинар – онлайн-семинар, разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет с возможностью обратной связи в режиме реального времени.

Онлайн-трансляция – передача происходящего (репортаж, мероприятие) в прямом эфире через Интернет.

Онлайн-викторина – викторины на сайтах и страницах социальных сетей предлагаются в форме тестов, где пользователь выбирает правильный ответ из предложенного списка ответов. Необходима обратная связь или возможность просмотра правильных ответов.

Онлайн-конкурс – конкурс, действие которого проходит в онлайн-режиме: представление рисунков, фотографий, видеороликов в соответствии с заданными условиями.

2. Платформы для проведения дистанционных мероприятий

На случай создания максимального эффекта присутствия, живого общения участников с выступающими и между собой используются средства удаленного присутствия, которые есть на площадке (Zoom, Skype, мессенджеры).

Zoom – сервис для проведения видеоконференций, онлайн-встреч и дистанционного обучения. Организовать встречу может любой, создавший учетную запись. Бесплатная учетная запись позволяет проводить видеоконференцию длительностью 40 минут.

Skype – бесплатное программное обеспечение, обеспечивающее текстовую, голосовую и видеосвязь через Интернет между компьютерами. Программа также позволяет совершать конференц-звонки, видеозвонки (до 50 абонентов, включая инициатора), а также обеспечивает передачу текстовых сообщений (чат) и передачу файлов.

Discord – бесплатный мессенджер с поддержкой VoIP и видеоконференций, изначально ориентированный на пользователей компьютерных игр. Максимальное количество людей в видеобеседе составляет 10 человек.

3. Порядок организации и проведения онлайн-мероприятия

Для проведения онлайн-мероприятий необходимо тщательно спланировать его организацию и подготовку.

Выкладывание в сеть Интернет видеозаписей из собственного архива учреждения культуры **не является онлайн-мероприятием**. Это поддержка связи со своей целевой аудиторией.

В положениях онлайн-акций, онлайн-флешмобов, челленджей, онлайн-конкурсов, виртуальных выставок и других онлайн-мероприятий обязательно должен быть прописан временной период проведения каждого онлайн-мероприятия.

При подготовке и проведении онлайн-мероприятий важно учесть соответствие тематики и формы предстоящего мероприятия.

4. Методика учета посещений, потребителей (участников) онлайн-мероприятий

В связи с невозможностью осуществлять выдачу потребителям онлайн-услуг на бесплатной основе бланков строгой отчетности, методика учета потребителей (участников) онлайн-мероприятий будет зависеть от формата мероприятия.

Учет потребителей (участников):

- онлайн-акций, онлайн-флешмобов, челленджей, онлайн-конкурсов и виртуальных выставок существует 2 варианта (на выбор организации культуры):

1) учет потребителей, принявших активное участие;

2) учет общего зарегистрировавшегося количества потребителей, при условии, если онлайн-мероприятие создано как конкретное мероприятие в социальных сетях;

- онлайн-концертов – «по лайкам» (учитывается количество «лайков» за 5 дней);

- вебинаров – по потребителям, принявшим активное участие;

- онлайн мастер-классов (при проведении прямой трансляции учитываем число непосредственных участников, если выложена видеозапись – число «лайков»).

5. Оформление документов о проведении онлайн-мероприятия

На все культурные онлайн-мероприятия оформляется акт об организации и проведении мероприятия. Акт онлайн-мероприятия разрабатывается учреждениями культуры самостоятельно на основе типовой формы (*Приложение 1, 2*).

Учреждения культуры, оказывающие государственные услуги на бесплатной основе в форме онлайн-мероприятий методического и информационно-консультационного характера (вебинары, онлайн мастер-классы, онлайн-совещания и т. д.), оформляют акт методического (информационно-консультационного) мероприятия.

Муниципальное казённое учреждение культуры
«Лекарственновский культурно-досуговый центр»

Акт об организации и проведении онлайн-мероприятия

Наименование государственной/муниципальной работы:	организация и проведение культурно-массовых мероприятий
Содержание работы:	Творческие мероприятия (фестиваль, выставка, конкурс, смотр)
Тип мероприятия:	Культурно-массовое
Название мероприятия:	
Дата проведения:	
Место проведения:	на официальных страницах в социальных сетях
Время проведения:	
Краткое описание проделанной работы:	
Количество потребителей (всего чел.):	
Из них дети:	
Инвалиды	

Ответственное лицо:

Директор

(должность ответственного лица от учреждения культуры
искусства, оказывающего услугу)

(подпись)

(расшифровка подписи)

М.П.

Ответственное лицо:

(должность ответственного лица от организации, которой
оказывается услуга)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Паспорт культурно-просветительского онлайн-мероприятия

Наименование культурно-просветительского онлайн мероприятия:

Дата проведения онлайн-мероприятия: _____

Отдел-организатор онлайн-мероприятия: _____

Форма проведения онлайн-мероприятия: _____

Место проведения: _____

Количество просмотров онлайн-мероприятия: _____

Скриншот на дату проведения онлайн-мероприятия с указанием количества просмотров прилагается.

План мероприятия:

1. _____

2. _____

3. _____

Структурные подразделения (СДК с. Лекарственное, ДО с. Карпысак) участвующие в подготовке и проведении онлайн-мероприятия: _____

Ф.И.О. сотрудников, проводивших онлайн-мероприятие: _____

Перечень показателей, за которые может производиться снижение размера стимулирующих выплат при невыполнении норм труда

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат при невыполнении норм труда	Процент снижения за каждый случай (в процентах от максимального размера ДО %)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 25% (за каждый факт нарушения)
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, правовых актов, решений и поручений	до 20% (за каждый факт нарушения)
3	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 20%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	10% (за каждый факт нарушения)
5	Невыполнение поручения руководителя	до 20% (за каждый факт)
6	Отсутствие контроля за работой работников	до 10%
7	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 20%
8	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 50% (за каждый факт нарушения)
9	Несоблюдение трудовой дисциплины (замечание, выговор, прогул, другое)	до 75% (за каждый факт нарушения)
10	Не достижение показателей эффективности деятельности, установленных Учреждению на год	до 50% (за 1 и более показатель)
11	Нарушения, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда, норм гигиены и санитарии, антитеррористической безопасности, а также иные правила, установленные Работодателем в соответствии с законодательством РФ	до 100% (за каждый факт нарушения)
12	Невыполнение норм труда	До 30% (за каждый факт нарушения)