

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ МАЛОПУРГИНСКИЙ РАЙОН  
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ ПИЧИ ПУРГА ЁРОСЛЭН КИВАЛТЭТЭЗ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От «07» сентября 2023 года

№ 837

с. Малая Пурга

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный  
центр «Бобья-Учинская сельская управа»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Удмуртской Республики от 29 декабря 2004 года № 92-РЗ «Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников государственных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 июля 2013 года № 337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Удмуртской Республики (с изменениями на 19 января 2018 года), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 02 мая 2012 года № 184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Удмуртской Республики», иными нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права, руководствуясь Уставом муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», Администрация муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» **постановляет:**


1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный центр «Бобья-Учинская сельская управа» муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики».

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

3. Опубликовать настоящее постановление на сайте муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики».

Первый заместитель  
главы Администрации



 В.А. Соколов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
муниципального образования  
«Муниципальный округ  
Малопургинский район  
Удмуртской Республики»  
от 07 сентября 2023 года № 837

**Положение об оплате труда работников  
муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный центр  
«Бобья-Учинская сельская управа» муниципального образования  
«Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный центр «Бобья-Учинская сельская управа» муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» (далее - Положение), разработано в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мерах по реализации государственной социальной политики"; Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; Планом мероприятий ("дорожной картой") "Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Удмуртской Республике", утвержденным распоряжением Правительства Удмуртской Республики от 25 марта 2013 года № 191-р; постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики" (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283); постановлением Правительства Удмуртской Республики от 02 мая 2012 года № 184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Удмуртской Республики»; иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права.

2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный центр «Бобья-Учинская сельская управа» муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» (далее соответственно - работники, учреждения), ориентированной на достижение конкретных показателей качества оказываемых государственных услуг (выполнения работ), эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) работников;
- 2) ежемесячную надбавку за работу в сельских населенных пунктах работникам, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат компенсационного характера);

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат стимулирующего характера), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

5) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

6) другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с главным распорядителем средств бюджета для данных учреждений. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

5. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

6. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

## II. Положение об оплате труда работников отдела культуры муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный центр «Бобья-Учинская сельская управа»

### 1) Порядок и условия оплаты труда

#### 1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

8. Размеры должностных окладов работников культуры муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный центр «Бобья-Учинская сельская управа» устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	11142
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	11648
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	13104
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	16016

9. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам работников культуры и искусства, устанавливаются решением руководителя учреждения в размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

10. Работникам культуры по должностям, предусматривающим должностное категорирование, устанавливается ежемесячная надбавка по занимаемой должности в следующих размерах:

а) артистический персонал:

ведущий мастер сцены - 40 процентов должностного оклада;

высшей категории - 30 процентов должностного оклада;

первой категории - 20 процентов должностного оклада;

второй категории - 10 процентов должностного оклада;

б) другие категории персонала:

высшей категории - 20 процентов должностного оклада;

ведущий - 15 процентов должностного оклада;

первой категории, старший - 10 процентов должностного оклада;

второй категории - 5 процентов должностного оклада.

Работникам культуры по должностям «главный режиссер», «главный хормейстер», а также «художественный руководитель» в культурно-досуговых учреждениях устанавливается ежемесячная надбавка по должности в размере 25 процентов.

## 2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

11. Ежемесячная надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению. Размер ежемесячной надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада.

## 3. Выплаты компенсационного характера

12. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

ежемесячная надбавка за специфику работы в учреждении (структурном подразделении);

выплата по районному коэффициенту;

13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

14. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

16. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

17. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

18. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам дифференцированно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Таблица 2

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
Руководителям, заведующим отделом дома культуры	
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40
Специалистам, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"	
От 1 года до 5 лет	5
От 5 лет до 10 лет	10
От 10 лет до 15 лет	15
Свыше 15 лет	20
Техническим исполнителям и рабочим культуры, искусства и кинематографии	
От 3 лет до 8 лет	10
От 8 лет до 13 лет	15
От 13 лет до 18 лет	20
От 18 лет до 23 лет	25
Свыше 23 лет	30

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет установлен в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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

ежемесячные премиальные выплаты;  
премиальные выплаты за год;  
единовременное премирование.

20. Работникам учреждений устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя учреждения.

21. Работникам учреждений могут устанавливаться премиальные выплаты за год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размерах до 100 процентов оклада (должностного оклада).

22. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

23. Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, при награждении государственными наградами Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики в размере до одного оклада (должностного оклада).

Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками.

24. Работникам устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

ежемесячная надбавка за почетное звание;

ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;

ежемесячное денежное поощрение работникам культурно-досуговых учреждений;

иные выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда.

25. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности, при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Заслуженный", почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов "Народный", "Заслуженный", - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова "Народный", - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

26. Работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, включенные в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики

должностей работников культуры, искусства и кинематографии", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в учреждениях согласно приложению 7 к настоящему Положению устанавливается ежемесячное денежное поощрение в размере 20 процентов к должностному окладу при выполнении показателей эффективности деятельности работников.

27. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание) устанавливаются руководителем учреждения в установленном законодательством порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

28. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

## **2) Условия оплаты труда заведующего отделом дома культуры**

29. Заработная плата заведующего отделом дома культуры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

30. С учетом условий труда заведующего отделом дома культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами 12 - 15 настоящего Положения.

31. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заведующего отделом дома культуры определяются в соответствии с пунктами 18, 19, 21-24, 22, 27, 28 настоящего Положения.

32. Условия оплаты труда заведующего отделом дома культуры устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего отделом дома культуры и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заведующего отделом дома культуры, а также получения им выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

## **3) Заключительные положения**

33. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, осуществляемого ими в свободное от основной работы время, производится руководителями учреждений по ставкам почасовой оплаты труда, установленным с учетом выплаты по районному коэффициенту, в следующих размерах:

лицам, не имеющим ученой степени и почетного звания, - 270 рублей.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Оплата производится за фактически отработанное время.

34. Работникам учреждений, в том числе заведующему отделом дома культуры может быть оказана материальная помощь, за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности. В случаях, связанных с угрозой жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного



имущества и т.п., материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года: работникам учреждения, в том числе заведующего отделом дома культуры - по их заявлению на основании приказа руководителя учреждения.

**II. Положение об оплате труда работников сектора по работе с населением, организационным вопросам и предоставлению муниципальных услуг муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный центр «Бобья-Учинская сельская управа»**

**1) Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

1. Основные условия оплаты труда

35. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 3

ПКГ	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей в месяц)
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень (Документовед)	7753
	2 квалификационный уровень	8323
	3 квалификационный уровень	8879
	4 квалификационный уровень (Ведущий документовед, Ведущий менеджер)	9577
	5 квалификационный уровень	10052

36. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих (далее – рабочие) к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица 4

ПКГ	Оклады (рублей в месяц)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень (Рабочий по благоустройству населенных пунктов)	3533
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	5277

2. Выплаты компенсационного характера

37. Работникам и рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

38. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

39. Размер доплаты работникам и рабочим учреждения за работу в ночное время устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554.

40. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся согласно трудовому законодательству.

Размер за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий) в пределах до 50% должностного оклада.

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированных в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

### 3. Выплаты стимулирующего характера

42. В целях формирования заинтересованности в улучшении результатов труда работникам и рабочим учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

43. Выплаты стимулирующего характера работникам и рабочим учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

44. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих третьего уровня - до 100 процентов должностного оклада;
- рабочим - до 120 процентов оклада.

При установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

45. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих третьего уровня – до 50 процентов должностного оклада;
- рабочим - до 100 процентов оклада.

При установлении ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ учитываются:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей в соответствии с планом работы и установленными сроками, трудовых обязанностей.

46. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих третьего уровня в следующих размерах:

Таблица 5

Стаж работы	Проценты
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

47. Исчисление и порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, порядок назначения и начисления ежемесячной надбавки за выслугу лет производятся согласно Положению об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих третьего уровня (приложение 5 к настоящему Положению).

48. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда работникам и рабочим учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере до 50 процентов должностного оклада. Премирование работников и рабочих по итогам работы за месяц производится по результатам труда.

Премия по результатам работы за месяц может быть снижена или отменена в следующих случаях:

- нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнение обязанностей, предусмотренной должностной инструкцией,
- невыполнение приказов и указаний руководства,
- некачественное выполнение заданий.

49. Работникам и рабочим учреждения могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также за счет средств учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

50. Работникам и рабочим учреждений могут выплачиваться единовременные премии за безупречную эффективную работу при экономии фонда оплаты труда

а) при награждении:

- наградами Российской Федерации - 2000 руб.;
- Почетной грамотой Удмуртской Республики - 2000 руб.;
- Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики - 1500 руб.;
- Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики - 1500 руб.;
- благодарностью главы Удмуртской Республики – 1000 руб.;
- наградами министерств и ведомств Удмуртской Республики – 1200 руб.;
- Почетной грамотой Малопургинского района – 1000 руб.;
- при объявлении Благодарности Главы Малопургинского района - 500 руб.;
- занесение в Книгу Почета Малопургинского района и на Доску почета Малопургинского района – 1000 руб.;

- присвоение звания «Почетный гражданин Малопургинского района» - 1000 руб.;

б) в связи с юбилейными датами (55 лет у женщин, 60 лет у мужчин);

в) по итогам работы за год, а также за успешные показатели в работе – в размере, определяемом руководителем каждого конкретного учреждения (в отношении руководителей учреждений - учредителем).

## 2) Условия оплаты труда руководителя учреждения.

51. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

52. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом 5 группы по оплате труда руководителей раздела 3 пункта 26 постановления Правительства Удмуртской Республики от 02 мая 2012 года №184 (в ред. постановления Правительства Удмуртской Республики от 26 декабря 2022 года № 775) в сумме 13110 (Тринадцать тысяч сто десять) рублей 00 копеек.

53. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

54. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 4) премия по итогам работы;
- 5) иные выплаты стимулирующего характера.

55. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в размере до 145 процентов должностного оклада.

Условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения и индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

56. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ, которая призвана стимулировать к выполнению работ в соответствии с установленным планом и сроками их выполнения в размере до 50 процентов должностного оклада.

57. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в размере и порядке, предусмотренных пунктами 46 и 47 настоящего Положения. Исчисление стажа работы руководителя учреждения для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет производится согласно Положению об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждений (приложение 5 к настоящему Положению).

58. Руководителю учреждения по результатам труда выплачивается премия по итогам работы за месяц в размере до 50 процентов должностного оклада. При установлении руководителю учреждения премии по итогам работы за месяц учитываются результаты деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Премия по результатам работы за месяц может быть снижена или отменена в следующих случаях:

- нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнение обязанностей, предусмотренной должностной инструкцией;
- невыполнение приказов и указаний руководства;
- некачественное выполнение заданий;
- неудовлетворительными показателями эффективности работы учреждения.

59. Руководителю учреждения выплачиваются единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

60. Руководителю учреждения выплачиваются единовременные премии за безупречную эффективную работу при экономии фонда оплаты труда:

а) при награждении:

- наградами Российской Федерации- 2000руб.;
- Почетной грамотой Удмуртской Республики- 2000 руб.;
- Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики- 1500 руб.;
- Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики- 1500 руб.;
- благодарностью главы Удмуртской Республики – 1000 руб.;
- наградами министерств и ведомств Удмуртской Республики – 1200 руб.;
- Почетной грамотой Малопургинского района – 1000 руб.;
- при объявлении благодарности главы Малопургинского района - 500 руб.;
- занесение в Книгу Почета Малопургинского района и на Доску почета Малопургинского района – 1000 руб.;
- присвоение звания «Почетный гражданин Малопургинского района» - 1000 руб.;

б) в связи с юбилейными датами (55 лет у женщин, 60 лет у мужчин);

в) по итогам работы за год, а также за успешные показатели в работе – в размере, определяемом учредителем учреждения.

61. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетного учреждения.

62. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплаты по районному коэффициенту, доплаты за работу в ночное время) и условия их осуществления устанавливаются:

руководителю учреждения – распоряжением учредителя;

заместителю руководителя – приказом руководителя учреждения.

### 3) Формирование фонда оплаты труда

63. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, не относящихся к культуре предусматриваются средства для выплаты работникам (в расчете на год):

- оклада (должностного оклада) – в размере 12 окладов (должностных окладов);
- ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 6,4 оклада (должностного оклада);
- ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ – в размере 4,7 оклада (должностного оклада);
- ежемесячной надбавки за выслугу лет – в размере 2,7 оклада (должностного оклада);
- премии по итогам работы за месяц – в размере 5,2 оклада (должностных окладов);
- выплаты по районному коэффициенту – в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

64. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни).

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ»  
муниципального образования «Муниципальный округ  
Малопургинский район Удмуртской Республики»

Должностные оклады работников отдела культуры МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ» муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», не отнесенных к профессиональным квалифицированным группам

Таблица 6

Наименование должности	Учреждение	Должностной оклад, рублей
<b>художественный руководитель</b>	в организациях исполнительских искусств (если художественный руководитель не осуществляет руководство организацией на основе единоначалия); в домах (центрах) народного творчества, других аналогичных организациях, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	16016
	в культурно-досуговых организациях клубного типа централизованной клубной системы, парках культуры и отдыха, городских садах, других аналогичных культурно-досуговых организациях; в филиалах организаций культуры клубного типа	13104
заведующий автоклубом; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций; менеджер по культурно-массовому досугу; <b>режиссер любительского театра (студии);</b> хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	в культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других аналогичных организациях культурно-досугового типа	16016
заведующий филиалом (заведующий отделом культуры) организации культуры клубного типа	организациях культуры клубного типа	16016

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ»  
муниципального образования «Муниципальный округ  
Малопургинский район Удмуртской Республики»

Перечень должностей (профессий) работников отдела культуры МАУ  
«ОКЦ «Бобья-Учинская СУ» муниципального образования «Малопургинский округ  
Малопургинский район Удмуртской Республики», которым устанавливается надбавка за  
работу в сельских населенных пунктах

1. Руководители: заведующий отделом дома культуры.
2. Главные: режиссер, хормейстер.
3. Художественный руководитель.
4. Специалисты всех категорий: методист, режиссер, аккомпаниатор.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ»  
муниципального образования «Муниципальный округ  
Малопургинский район Удмуртской Республики»

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления  
выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работников  
отдела культуры МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ»

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включаются:

время работы в организациях культуры, образовательных учреждениях в области культуры;

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления в подразделениях по управлению культурой на должностях руководителей и специалистов;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных органов организаций культуры, образовательных учреждений культуры, а также на выборных должностях на постоянной основе, если ему предшествует и за ним следует работа в организациях культуры, образовательных учреждениях культуры;

время нахождения граждан на военной службе, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года;

период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности;

время обучения работников в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в организациях культуры, образовательных учреждениях культуры до поступления на учебу и после окончания учебы возвратились на работу в названные организации;

время работы на должностях работников культуры в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

2. Надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) работникам по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, временной нетрудоспособности, в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в образовательной организации и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки в новом размере производится после окончания указанных событий.

4. Общий стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. В состав комиссии включаются в обязательном порядке представители кадровой службы.

Назначение надбавки производится приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы учреждений.



Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ»  
муниципального образования «Малопургинский округ  
Малопургинский район «Удмуртской республики»

Перечень учреждений, работникам которых устанавливается ежемесячное денежное поощрение

1. Культурно-досуговые учреждения: клубы, дома (дворцы, центры) культуры, дома (центры) народного творчества, дома ремесел, дома фольклора, национально-культурные центры, передвижные центры культуры, информационно-методические центры.

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ»  
муниципального образования «Малопургинский округ  
Малопургинский район «Удмуртской республики»

**Положение**

об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки  
за выслугу лет работникам сектора по работе с населением, организационным вопросам и  
предоставлению муниципальных услуг МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ»  
муниципального образования «Муниципальный округ  
Малопургинский район Удмуртской республики»

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет), включается время работы в организациях всех форм собственности, иные периоды работы по должностям, специализация которых соответствует специализации, занимаемой в учреждении (далее – учреждение).

1.1. При перемещении работника внутри учреждения с одной должности на другую установленный стаж сохраняется.

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

1.3. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

2. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет работникам, выполняющим трудовые функции по общеотраслевым должностям служащих третьего уровня, заведующему отделом дома культуры (далее – работники) определяется комиссией по установлению стажа работы в учреждении. В состав комиссии включаются в обязательном порядке представители кадровой службы.

2.1. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

2.2. Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с протоколом комиссии по установлению стажа работы в учреждении.

2.3. Надбавка за выслугу лет работникам начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника и выплачивается ежемесячно.

2.4. Надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

2.5. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

2.6. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения и (или) работника учреждения, выполняющего кадровую работу.

3. Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет руководителю учреждения, определяется комиссией по исчислению стажа, утвержденной распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики»

3.1. Назначение надбавки за выслугу лет руководителю учреждения производится на основании распоряжения учредителя в соответствии с протоколом комиссии по исчислению стажа.

3.2. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения начисляется исходя из его оклада (должностного оклада) и выплачивается ежемесячно.

3.3. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения начисляется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

3.4. При увольнении руководителя учреждения надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

3.5. Ответственность за своевременный пересмотр у руководителя учреждения размера надбавки за выслугу лет возлагается на работников МКУ «Единая кадровая служба «Малопургинский район».

4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для начисления надбавки за выслугу лет или при определении размера этой выплаты рассматриваются в порядке, установленном законодательством.

---

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников МАУ «ОКЦ «Бобья-Учинская СУ»  
муниципального образования «Малопургинский округ  
Малопургинский район «Удмуртской республики»

**Положение**  
**о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат**  
**работникам культуры муниципального автономного учреждения «Общественно-**  
**культурный центр «Бобья-Учинская сельская управа»**

**Выплаты компенсационного характера**

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4 процентов оклада);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере 15% от группы сумм, установленном законодательством Российской Федерации.

**Стимулирующие и иные выплаты**

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок, которых установлен учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года, на основании данного Положения, в пределах фонда оплаты труда;
- разовые стимулирующие выплаты – размер, порядок и условия, применения которых определяется руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы, на основании критериев.

**Работникам учреждений:**

- интенсивность и высокие результаты работы до 45 %
- участие в проектах, конкурсах, реализации федеральных, республиканских программ (получение гранта) до 100%
- доплата за группу оплаты труда заместителю учреждения:

Группа оплаты труда	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Сумма баллов	Свыше 500	От 350 до 500	От 250 до 350	От 150 до 250
% стимулирования	20	15	10	5

**Объёмные показатели**

№	Наименование показателя	Расчет	Баллы
1	Количество постоянно действующих клубных формирований	За каждое	1
2	Число культурно досуговых мероприятий	За каждое	1
3	Количество специалистов в учреждении	За каждое	1

	(фактически)		
4	Количество специалистов с высшим образованием	Профильное Непрофильное	4 2
5	Количество специалистов со средним образованием	Профильное Непрофильное	4 2
6	Количество коллективов имеющих звание «народный», «образцовый»	За каждый коллектив	2
7	Участие коллективов учреждений культуры т в мероприятиях различного уровня	Международных Всероссийских Межрегиональных Республиканских Районных	8 6 4 2 1
8	Количество специалистов повысивших квалификацию	За каждое	4
9	Количество платных услуг	За услугу	1
10	Выполнение плана по платным услугам *	% выполнения	1
	ИТОГО		

• План по платным услугам утверждается приказом руководителя учреждения на финансовый год.

• Объёмные показатели пересматриваются 2 раза в год

Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе:

1) при награждении:

- наградами Российской Федерации -2000 рублей;
- Почётной грамотой Удмуртской Республики -1500 рублей;
- Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики-1500 рублей;
- Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики-1500 рублей;
- наградами Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики-1200 рублей;
- Почётной грамотой Малопургинского района -1000 рублей;

2) при присвоении почётных званий-500 рублей;

3) при объявлении благодарности:

- Главы Удмуртской Республики-1000 рублей;
- Главы муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики»- 500 рублей;

Премия начисляется работникам учреждений, получившим:

- грамоты Малопургинского района, благодарности главы муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», к юбилейным датам мужчин (50,60,65 лет), женщин (50,55,60 лет) по 500 рублей.

В пределах выделенного фонда заработной платы, материальная помощь может быть оказана нуждающимся работникам учреждений на основании их личного заявления. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения:

- погорельцам в размере (до 3000 руб.)
- онкобольным в размере (до 3000 руб.)
- при несчастных случаях; (до 3000 руб.)
- при длительном лечении (до 3000 руб.)
- смерть сотрудника или его ближайшего родственника (до 3000руб.)

Критерии эффективности деятельности работников культуры муниципального автономного учреждения «Общественно-культурный центр «Бобья-Учинская сельская управа»

Должность	Критерии оценки	Баллы (план)
Методист	1. Участие в проектной деятельности, реализация федеральных, республиканских программ и проектов.	100
	2.Повышение квалификации (годовой)	1
	3.Наличие постоянно-действующих клубных формирований, наличие стабильного состава. (не менее 2)	10
	4.. Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней): Международный – 8 б Всероссийский - 6 б Республиканский – 4 б Районный -2 б	до 8
	5. Участие в оказании платных услуг населению	10
	6. Работа с несовершеннолетними состоящими на различных видах учета.	10
	7. Участие в мероприятиях в качестве исполнителя, сценариста, ведущего.	6
	<b>ИТОГО</b>	<b>145</b>

Должность	Критерии оценки	Баллы (план)
Руководитель самодеятельного художественного коллектива, имеющего звание «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый»: -режиссёр, -хормейстер	1.Организации выездной концертной деятельности коллектива	6
	2.Повышение квалификации (годовой)	1
	3.Участие в конкурсах, фестивалях, (Гран-при, лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) Международный – 8 б Всероссийский - 6 б Республиканский – 4 б Районный -2 б	до 8
	4.Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок и пр.	5
	5. Участие в оказании платных услуг населению	10
	6.Стабильность состава участников клубных формирований	10
	7. Участие в мероприятиях в качестве исполнителя, сценариста, ведущего.	5
	8. Участие в проектной деятельности, реализация федеральных, республиканских программ и проектов.	100
	<b>ИТОГО</b>	<b>145</b>

Должность	Критерии оценки	Баллы (план)
Художественный руководитель	1. Участие в проектной деятельности, реализация федеральных, республиканских программ и проектов.	100

	2.Повышение квалификации (годовой)	1
	3. Наличие в учреждении культуры постоянно-действующих клубных формирований, наличие стабильного состава.	5
	4. Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, других сведений и их качество (соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой отчетности, информации по отдельным вопросам)	6
	5. Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) Международный – 8 б Всероссийский - 6 б Республиканский – 4 б Районный -2 б	до 8
	6. Работа с несовершеннолетними состоящими на различных видах учета	10
	7. Участие в оказании платных услуг населению	10
	8. Участие в мероприятиях в качестве исполнителя, сценариста, ведущего.	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>145</b>

Должность	Критерии оценки	Баллы (план)
Аккомпаниатор, аккомпаниатор-концертмейстер	1.Повышение квалификации (годовой)	1
	2.Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) Международный -- 8 б Всероссийский - 6 б Республиканский – 4 б Районный -2 б	до 8
	3.Участие в концертных программах в качестве исполнителя.	13
	4. Участие в оказании платных услуг населению.	10
	5.Участие в подготовке репертуара для коллектива.	13
	<b>ИТОГО</b>	<b>45</b>

Должность	Критерии оценки	Баллы (план)
Заведующий отделом дома культуры	1.Удовлетворенность получателей муниципальных услуг (отсутствие письменных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг)	3
	2.Обеспечение информационной открытости учреждения (размещение информации о деятельности учреждения в интернет источниках, в СМИ, наличие стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг)	5
	3.Выполнение требований охраны труда, техники	6

безопасности, общей и пожарной безопасности, производственной санитарии, отсутствие случаев травматизма, происшествий, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	
4. Оказание платных услуг населению	10
5. Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализация федеральных, республиканских программ (получение гранта)	100
6. Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) Международный – 8 б Всероссийский - 6 б Республиканский – 4 б Районный -2 б	до 8
7. Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, других сведений и их качество (соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой отчетности, информации по отдельным вопросам)	6
8. Работа с несовершеннолетними состоящий на различных видах учета	6
9. Повышение квалификации работников учреждения	1
<b>ИТОГО</b>	<b>145</b>