|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чёваш Республикин****С.нт.рвёрри****район.н администраций.**Й Ы Ш Ё Н У№**С.нт.рвёрри хули** | *герб_ум* | **Чувашская Республика****Администрация****Мариинско-Посадского****района****П О С Т А Н О В Л Е Н И Е****02.02.2018 № 80****г. Мариинский Посад** |

**Об утверждении Положения**

**«Об оплате труда работников**

**бюджетных учреждений**

**Мариинско-Посадского района**

**Чувашской Республики, занятых**

**в сфере культуры»**

 В соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 07.12.2017 № 480 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 29.12.2017 № 554 «О внесении изменений в некоторые постановления Кабинета Министров Чувашской Республики», постановления администрации Мариинско-Посадского района от 12.12.2017 № 975 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Мариинско-Посадского района Чувашской Республики», администрация Мариинско-Посадского района Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Мариинско-Посадского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры».
2. Постановление администрации Мариинско-Посадского района от 20.02.2017 № 135 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Мариинско-Посадского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры» считать утратившим силу.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации – начальника отдела культуры и социального развития администрации Мариинско-Посадского района Алексеева В.Н.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

Глава администрации

Мариинско-Посадского района А.А.Мясников

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНОпостановлением администрации Мариинско-Посадского района Чувашской Республикиот «02» февраля 2018 г. № 80 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников бюджетных учреждений Мариинско-Посадского района Чувашской Республики,**

**занятых в сфере культуры**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Мариинско-Посадского района Чувашской Республики, подведомственных отделу культуры и социального развития администрации Мариинско-Посадского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры (да­лее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», постановлением администрации Ма­риинско-Посадского района от 29 октября 2008 г. № 743 «О введении новых систем оп­латы труда работников бюджетных учреждений Мариинско-Посадского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинско-Посадского района Чувашской Республики»,
2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, занятых в сфере культурыпо профес­сиональной деятельности библиотек, музеев, Домов культуры, культурно-досуговых учреждений и других бюджетных учреждений культуры Мариинско-Посадского района (далее – учреждение).
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета Мариинско-Посадского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов к окладам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

 ФОТоу = ФОТб + ФОТст + Вк,

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации*.*

В случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, работнику устанавливается персональный повышающий коэффициент. Применение данного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1. Введение в учреждениях новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.
2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством,иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

2.2.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.2.2. Государственных гарантий по оплате труда;

2.2.3. Перечня видов выплат компенсационного характера;

2.2.4. Перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;

2.2.5. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.2.6. Мнения представительного органа работников.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностейк профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| «Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 4664рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии » | 6018рублей7981рублей10362рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 4446рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 5425рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 7981рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 10362рублей |

 2.4. Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд – | 3854 рубля; |
| 2 разряд – | 4041 рубль; |
| 3 разряд – | 4233 рубля; |
| 4 разряд – | 4701 рубль; |
| 5 разряд – | 5215 рублей; |
| 6 разряд – | 5730 рублей; |
| 7 разряд – | 6297 рублей; |
| 8 разряд – | 6916 рублей. |

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится в соответствии с действующим законодательством, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета Мариинско-Посадского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры премий и других мер материального стимулирования, предусмотренного разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам, руководствуясь настоящим Положением.

Руководитель вправе создать совещательный орган для предварительного рассмотрения и выработки рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера.

2.9. К размерам окладов (должностных окладов) предусматривается установление следующих коэффициентов:

2.9.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

2.9.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

2.9.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.10-2.12 настоящего раздела Положения.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) также устанавливается работнику для доведения месячной заработной платы работника до минимального размера оплаты труда в случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

2.11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование:

2.11.1. Главный - 0,25;

2.11.2. Ведущий - 0,20;

2.11.3. Высшей категории - 0,15;

2.11.4. Первой категории - 0,10;

2.11.5. Второй категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,5.

Перечень высококвалифицированных профессий рабочих (тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих), привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, приведен в [приложении №](#sub_1200)1 к настоящему Положению.

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника.

3.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры выплат приведены в приложении № 2 к настоящему Положению;

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характер конкретизируются в трудовых договорах работников.

**4. Стимулирующие выплаты**

 4.1. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.3. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы месяц, квартал, год.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надба­вок к окладам приведены в подпунктах 4.3.1 пункта 4.3.5. настоящего Положения.

4.3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа персонала учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций, мониторинговых, социологических исследований, экспедиций и других мероприятий.

Размер и порядок выплаты надбавки устанавливается локальными нормативными актами учреждений в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер выплаты - до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

4.3.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ.

Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией учреждения или совещательным органом учреждения. Размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам). Максимальным размером выплата надбавки за качество выполняемых работ не ограничена;

б) за наличие почетных званий по основному профилю профессиональной деятельности.

Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается стимулирующая надбавка в следующих размерах:

 заслуженный работник культуры Российской Федерации - до 50 процентов от оклада (должностного оклада);

 заслуженный работник культуры Чувашской Республики - до 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Стимулирующая надбавка работникам, имеющим несколько почетных званий, устанавливается по одному из них, имеющему большее значение.

4.3.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

 работникам учреждений, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, в зависимости от стажа работы в сфере культуры;

работникам учреждений, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада):

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов;

при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20 процентов;

при выслуге лет свыше 20 лет – 25 процентов.

4.3.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному) по соответствующей профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы составляет не более 2 окладов в год.

4.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Мариинско-Посадского района Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и по согласованию с отделом культуры и социального развития администрации Мариинско-Посадского района Чувашской Республики.

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

**его заместителей, главного бухгалтера**

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

 5.4. Основной персонал учреждений культуры - работники учреждений культуры, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности данного учреждения, а также их непосредственные руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, документами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные подпунктом 4.3.1 настоящего Положения, и выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренные подпунктом «а» подпункта 4.3.2. раздела 4 настоящего Положения.

Конкретные размеры компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре в зависимости от наличия условий, предусмотренных действующим трудовым законодательством. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании приказа отдела культуры и социального развития администрации Мариинско-Посадского района Чувашской Республики, в зависимости от достижения показателей эффективности деятельности и выполнения критериев оценки эффективности работы руководителей (по видам учреждений), установленных органом местного самоуправления.

Конкретные размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с совещательным органом учреждения в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы руководителю учреждения устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя в пределах средств фонда оплаты труда. Показатели эффективности деятельности учреждений указаны в приложениях № 3, 4, 5.

Порядок определения и условия выплат стимулирующего характера по итогам работы руководителю учреждения, а также перечень целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливаются постановлением органа местного самоуправления.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления в кратности от 1 до 2,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителя учреждения муниципальный орган должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацами первым и вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого чреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, установленных учреждению, задач и объемов работ.

6.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа отдела культуры и социального развития администрации Мариинско-Посадского района Чувашской Республики.

**7. Заключительные положения**

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников учреждений производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов администрации Мариинско-Посадского района.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждений размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1к Положению об оплате трудаработников бюджетных учрежденийМариинско-Посадского района, занятых в сфере культуры от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_ |

# Переченьвысококвалифицированных профессий рабочих (тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих), привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

(введен Постановлением Кабинета Министров ЧР от 31.12.2013 N 577)

1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.

2. Гример-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и сложных гримов.

3. Закройщик, занятый изготовлением сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.

4. Макетчик, занятый изготовлением сложных макетов для театральных постановок.

5. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, а также отбор и установку средств операторского освещения.

6. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек.

7. Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.

8. Реставратор-ремонтировщик уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.

9. Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород.

10. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.

11. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.

12. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.

13. Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием контрольно-измерительных приборов, оборудований, зданий и сооружений.

14. Водители легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов, автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

15. Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования.

16. Киномеханик, занятый на особо важных и ответственных работах.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2к Положению об оплате трудаработников бюджетных учрежденийМариинско-Посадского района, занятых в сфере культуры от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_ |

**Размеры выплат**

 **компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры Мариинско-Посадского района Чувашской Республики,**

**занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

(введены Постановлением Кабинета Министров ЧР от 31.12.2013 N 577)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень лиц, работающих в государственных учреждениях культуры, кинематографии и средств массовой информации Чувашской Республики | Рекомендуемые размеры надбавок от оклада (должностного оклада) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов | 10 процентов |
| 2. | Газооператоры, обслуживающие средства измерений, элементы систем контроля и управления (автоматические устройства и регуляторы, устройства технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в котельных, а также осуществляющие ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных;рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, осуществляющие ремонт и очистку вентиляционных систем | 15 процентов |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3к Положению об оплате трудаработников бюджетных учрежденийМариинско-Посадского района, занятых в сфере культуры от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_ |

**Показатели эффективности деятельности**

 **муниципального автономного учреждения культуры**

**« Централизованная клубная система»**

**Мариинско-Посадского района Чувашской Республики и его руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности**  | **Значение показателя**  |
| **I. Основная деятельность учреждения** |
| 1. | Количество клубных формирований, ед. | 25 |
| 2.  | Участие творческих коллективов, исполнителей, специалистов учреждения в международных, всероссийских и республиканских мероприятиях: смотры, конкурсы, фестивали, ед.  | 10 |
| 3. | Количество проведенных творческих мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов и иных зрелищных мероприятий), ед. | 12 |
| 4. | Количество учебно-методических мероприятий, ед. (конференции, семинары, лаборатории, мастер-классы, практикумы, консультации, координационно-методические советы т.д.). | 24 |
| 5. | Участие в разработке и реализации федеральных целевых, республиканских программ, да  | да |
| 6. | Количество изданных методических материалов (рекомендаций, сценариев, репертуарных сборников, информационно-методических материалов и т.п.), названий/п.л. | не менее 4 |
| 7. | Уровень удовлетворенности граждан доступностью и степенью предоставления услуг, процент | 76 |
| 8. | Обеспечение учреждением открытости и доступности информации о деятельности учреждения, в том числе с использованием сети Интернет | своевременное обновление сайта учреждения, размещение актуальной информации |
| 9. | Количество новых театральных постановок (концертных программ, отдельных номеров и иных зрелищных программ), ед. | не менее 12 в квартал |
| 15. | Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, количество публикаций, ед. | размещение актуальной информации на сайте администрации, не менее 35 публикаций |
| **II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина**  |
| 1. | Получение доходов от оказания платных услуг  | не менее объема прошлого года |
| 2. | Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности (текущей, квартальной, годовой), запрашиваемой информации, выполнения поручений Министерства  | в установленные сроки |
| 3. | Количество разработанных проектов для участия в реализации федеральных, республиканских целевых программ, грантовых конкурсах, ед. | не менее 1 |
| 4. | Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества учреждения по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения, в том числе выполнение распорядительных актов и поручений Министерства имущественных и земельных отношений Чувашской Республики по вопросам учета, распоряжения, использования и списания государственного имущества Чувашской Республики, закрепленного на праве оперативного управления или переданного государственному учреждению в пользование, включая земельные участки, устранение замечаний, выявленных в результате проведения совместных проверок в части сохранности и эффективности использования государственного имущества Чувашской Республики  | в установленные сроки |
| 5. | Освоение средств муниципального бюджета Мариинско-Посадского района Чувашской Республики | целевое и эффективное использование бюджетных средств |
| **III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами** |
| 1. | Соотношение средней заработной платы работников учреждения к средней заработной плате по Чувашской Республике в соответствии с собственной «дорожной картой» учреждения, % | 82,00 из расчета, что средняя заработная по ЧР 24040,00 руб. |
| 2. | Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждения в связи с введением эффективного контракта | в установленные сроки |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4к Положению об оплате трудаработников бюджетных учрежденийМариинско-Посадского района, занятых в сфере культуры от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_ |

**Показатели эффективности деятельности**

 **муниципального бюджетного учреждения «Районный краеведческий музей»**

**Мариинско-Посадского района Чувашской республики и его руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности**  | **Значение показателя**  |
| **I. Основная деятельность учреждения** |
| 1. | Количество посетителей, чел.  | 11300 |
| 2. | Количество экспозиций и выставок, ед. | 53 |
| 3. | Увеличение доли представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда, % | 8822 |
| 4. | Число музейных предметов, внесенных в электронный каталог, ед. | 5483 |
| 5. | Количество проведенных массовых мероприятий, ед. | 18 |
| 6. | Осуществление обменной экспозиционно-выставочной деятельности в городах и районах Чувашской Республики, ед. | 4 |
| 7. | Уровень удовлетворенности граждан доступностью и степенью предоставления услуг, % | 70 |
| 8. | Обеспечение учреждением открытости и доступности информации о деятельности учреждения, в том числе с использованием сети Интернет | своевременное обновление сайта учреждения, размещение актуальной информации |
| **II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплин** |
| 1. | Получение доходов от оказания платных услуг  | 230000 |
| 2. | Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности (текущей, квартальной, годовой), запрашиваемой информации, выполнения поручений Министерства  | в установленные сроки |
| 3. | Количество разработанных проектов для участия в реализации федеральных целевых программ, грантовых конкурсах, ед. | не менее 1 |
| 4. | Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества учреждения по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения, в том числе выполнение распорядительных актов и поручений Министерства имущественных и земельных отношений Чувашской Республики по вопросам учета, распоряжения, использования и списания государственного имущества Чувашской Республики, закрепленного на праве оперативного управления или переданного государственному учреждению в пользование, включая земельные участки, устранение замечаний, выявленных в результате проведения совместных проверок в части сохранности и эффективности использования государственного имущества Чувашской Республики  | в установленные сроки |
| 5. | Освоение средств муниципального бюджета Мариинско-Посадского района Чувашской Республики | целевое и эффективное использование бюджетных средств |
| **III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами** |
| 1. | Соотношение средней заработной платы работников учреждения к средней заработной плате по Чувашской Республике в соответствии с собственной «дорожной картой» учреждения, % | 82,00 из расчета, что средняя заработная по ЧР 24040,00 руб. |
| 2. | Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждения в связи с введением эффективного контракта | в установленные сроки |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5к Положению об оплате трудаработников бюджетных учрежденийМариинско-Посадского района, занятых в сфере культуры от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_ |

 **Показатели эффективности деятельности**

**муниципального бюджетного учреждения культуры**

 **«Централизованная библиотечная система»**

**Мариинско-Посадского района Чувашской Республики и его руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности**  | **Значение** **показателя**  |
| **I. Основная деятельность учреждения** |
| 1. | Количество зарегистрированных пользователей, чел. | 18945 |
| 2.  | Число посещений (всего в стационарном и удаленном режимах), ед. | 541774 |
| 2.2. | Из них количество обращений удаленных пользователей библиотеки, ед. | 63757 |
| 3. | Количество документов, выданных из фонда библиотеки, ед. | 629648 |
| 4. | Количество внесенных в электронный каталог библиографических записей, ед. | 30000 |
| 5. | Объем поступлений документов на материальных носителях, ед. | 3676 |
| 6. | Организация и проведение мероприятий по оказанию методической помощи общедоступным библиотекам, ед. | 61 |
| 7. | Публикации в федеральных и республиканских средствах массовой информации по направлениям деятельности библиотеки, ед. | 6 |
| 8. | Участие в проведении международных, всероссийских и республиканских мероприятий, ед. | 19 |
| 9. | Уровень удовлетворенности граждан доступностью и степенью предоставления услуг, % | 98 |
| 10. | Обеспечение учреждением открытости и доступности информации о деятельности учреждения, в том числе с использованием сети Интернет | своевременное обновление сайта учреждения, размещение актуальной информации |
| **II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина**  |
| 1. | Получение доходов от оказания платных услуг, руб. | 150000 |
| 2. | Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности (текущей, квартальной, годовой), запрашиваемой информации, выполнения поручений Министерства  | в установленные сроки |
| 3. | Количество разработанных проектов для участия в реализации федеральных целевых программ, грантовых конкурсах, ед. | не менее 3 |
| 4. | Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества учреждения по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения, в том числе выполнение распорядительных актов и поручений Министерства имущественных и земельных отношений Чувашской Республики по вопросам учета, распоряжения, использования и списания государственного имущества Чувашской Республики, закрепленного на праве оперативного управления или переданного государственному учреждению в пользование, включая земельные участки, устранение замечаний, выявленных в результате проведения совместных проверок в части сохранности и эффективности использования государственного имущества Чувашской Республики  | в установленные сроки |
| 5. | Освоение средств республиканского бюджета Чувашской Республики | целевое и эффективное использование бюджетных средств |
| **III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами** |
| 1. | Соотношение средней заработной платы работников учреждения к средней заработной плате по Чувашской Республике в соответствии с собственной «дорожной картой» учреждения, % | 61 |
| 2. | Осуществление мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждения в связи с введением эффективного контракта | в установленные сроки |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 6к Положению об оплате трудаработников бюджетных учрежденийМариинско-Посадского района, занятых в сфере культуры от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_ |

**Показатели эффективности деятельности**

**муниципального бюджетного учреждения «Мариинско-Посадский архив»**

**Мариинско-Посадского района Чувашской Республики и его руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности деятельности**  | **Значение показателя**  |
| **I. Основная деятельность учреждения** |
| 1. | Количество исполненных социально-правовых запросов, ед. | 1251 |
| 2. | Количество согласованных нормативных документов, ед. | 5 |
| 3. | Количество документов, физическое состояние которых улучшено, ед. хранения | 100 |
| 4 | Количество документов, сведения о которых внесены в автоматизированную систему государственного учета документов Архивного фонда Российской Федерации, ед. хранения | 100 |
| 5. | Количество описанных архивных документов, ед. хранения | 124 |
| 6. | Количество архивных документов, принятых от организаций-источников комплектования в упорядоченном состоянии с соответствующим научно-справочным аппаратом, ед. хранения | 100 |
| 7. | Количество пользователей архивной информацией, чел. | Более 30 |
| 8. | Количество посещений Интернет-сайта учреждения, ед. | Более 30 |
| 9. | Уровень удовлетворенности граждан доступностью и степенью предоставления услуг | отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок контрольно-надзорных органов |
| 10. | Обеспечение учреждением открытости и доступности информации о деятельности учреждения, в том числе с использованием сети Интернет | своевременное обновление сайта учреждения, размещение актуальной информации |
| **II. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина**  |
| 1. | Получение доходов от оказания платных услуг  | не менее объема прошлого года |
| 2. | Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности (текущей, квартальной, годовой), запрашиваемой информации, выполнения поручений Министерства  | в установленные сроки |
| 3. | Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества учреждения по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения, в том числе выполнение распорядительных актов и поручений Министерства имущественных и земельных отношений Чувашской Республики по вопросам учета, распоряжения, использования и списания государственного имущества Чувашской Республики, закрепленного на праве оперативного управления или переданного государственному учреждению в пользование, включая земельные участки, устранение замечаний, выявленных в результате проведения совместных проверок в части сохранности и эффективности использования государственного имущества Чувашской Республики  | в установленные сроки |
| 4. | Освоение средств муниципального бюджета Мариинско-Посадского района Чувашской Республики | целевое и эффективное использование бюджетных средств |
| **III. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами** |
| 1. | Соотношение средней заработной платы работников учреждения к средней заработной плате по Чувашской Республике в соответствии с собственной «дорожной картой» учреждения, % |  |