|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **«Изьва»**  **муниципальнöй районса**  **администрация** | **Описание: Описание: герб1** | **Администрация**  **муниципального района**  **«Ижемский»** |

**Ш У Ö М**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**ПРОЕКТ**

от 2018 года №

Республика Коми, Ижемский район, с. Ижма

Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»

Руководствуясь Уставом муниципального образования му­ниципального района «Ижемский», в целях усиления заинтересованности руководителей и специалистов муниципальных учреждений культуры муниципального района "Ижемский" в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов

администрация муниципального района «Ижемский»

П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить:

1) [должностные оклады](#Par71) руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский» согласно приложению № 1;

2) [выплаты](#Par1109) компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский» согласно приложению № 2;

3) [выплаты](#Par1150) стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский» согласно приложению № 3;

4) условия оплаты труда и [порядок](#Par2111) регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский» согласно приложению № 4;

[5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=54310;fld=134;dst=100009)) [порядок](#Par2171) формирования планового фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский» согласно приложению № 5;

6) [порядок](#Par1262) отнесения муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский» к группам по оплате труда руководителей согласно приложению № 6.

1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский» (далее – Учреждение) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.
2. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
3. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
4. Установить, что:
5. заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии настоящим Постановлением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Постановления, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения показателей эффективности, результативности, качества и сложности при выполнении ими работ той же квалификации;
6. объем средств на оплату труда работников, предусмотренных Учреждениями может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг;
7. в целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года [№ 597](consultantplus://offline/ref=8D4D20934C3CA783356AA320EC15BF0B6C129FBE3B228F832155FF3700fE2EF) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года [№ 761](consultantplus://offline/ref=8D4D20934C3CA783356AA320EC15BF0B6C1396B83E208F832155FF3700fE2EF) «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года [№ 1688](consultantplus://offline/ref=8D4D20934C3CA783356AA320EC15BF0B6F1894BA3A2E8F832155FF3700fE2EF) «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанных категорий работников учреждения производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8D4D20934C3CA783356AA320EC15BF0B6F189FB537218F832155FF3700fE2EF) Российской Федерации;
8. месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1. Признать утратившими силу с 01 сентября 2018 года постановления администрации муниципального района «Ижемский»:

* от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 26 июля 2010 [№](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=54084;fld=134;dst=100005) 414 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 28 октября 2010 [№ 637](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=54035;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;,

от 01 ноября 2010 [№ 643](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=53938;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 13 ноября 2010 [№ 677](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=54109;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;,

от 13 ноября 2010 [№ 678](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=54086;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 13 ноября 2010 [№ 679](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=54310;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 30 марта 2011 [№ 177](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=56428;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 13 сентября 2011 [№ 713](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=60652;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 13 сентября 2011 [№ 721](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=60931;fld=134;dst=100005)«О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 23 декабря 2011 [№ 1144](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=64023;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 20 июня 2012 [№ 609](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=71485;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 09 августа 2012 [№ 772](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=71189;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 30 апреля 2013 [№ 329](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=79381;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 31.07.2013 [№ 600](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=82237;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 15 июля 2014 [№ 649](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=94650;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 13 июля 2016 [№ 473](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=123647;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 28 декабря 2016 [№ 859](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=130209;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 27 апреля 2017 [№ 341](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=134232;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 12 мая 2017 [№ 380](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=135337;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 27 июля 2017 [№ 622](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=137709;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 04 сентября 2017 [№ 742](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=RLAW096;n=140422;fld=134;dst=100005) «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 15 января 2010 года № 5 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 12 сентября 2013 № 775 «Об установлении окладов руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

от 12 сентября 2017 № 749 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Ижемский» от 12 сентября 2017 года № 775 «Об установлении окладов руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального района «Ижемский».

1. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 01 сентября 2018 года.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Руководитель администрации

муниципального района «Ижемский» Л.И.Терентьева

Утверждены постановлением

администрации муниципального

района «Ижемский»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №

(приложение № 1)

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ и рабочих

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ИЖЕМСКИЙ»

1. Должностные оклады руководителей Учреждений, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с приложением № 6:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Руководители | | | | | |
| 1. | Директор централизованной (межпоселенческой) клубной системы | 13440 | 12680 | 11940 | 11180 |
| 2. | Заместитель директора, дома (дворца) культуры | 12558 | 11850 | 11160 | 10446 |
| 3. | Заведующий филиалом Учреждения клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 11850 | 11160 | 10446 | 9858 |
| 4. | Художественный руководитель филиала Учреждения клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 11850 | 11160 | 10446 | 9858 |

2. Должностные оклады руководителей Учреждений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| Руководители | | |
| 1. | Директор централизованной (межпоселенческой) библиотечной системы | 13440 |
| 2. | Директор муниципального музея | 13440 |

3. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих Учреждения по профессиональным квалификационным группам

3.1. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных [групп](consultantplus://offline/ref=1766EABEE5D90B25C7CF6FEAE79B08BE9B47E83FC9DA8FD93674F3D4CEDB0587936846828EBDB7D7n0B8H) должностей, утвержденных 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». Размеры должностных окладов по ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
| Организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор | 8500 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
| Звукооператор | 9000 |
| Библиотекарь; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | 9100 |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, методист по составлению кинопрограмм | 9800 |
| Главный библиотекарь | 11000 |  |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | |
| Режиссер; звукорежиссер | 9500 |
| Балетмейстер; хормейстер | 9800 |
| Режиссер массовых представлений | 10500 |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, дома народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций | 11850 |

3.2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных [групп](consultantplus://offline/ref=A0CF6C2CBD314943FC3827CE4DBE8AAA44DEF065109187389E25C1B8E8E2A2A763C7D60D11701Ej2DAH), утвержденных 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».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 7650 |
| 2-й квалификационный уровень | 7725 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 7875 |
| 2-й квалификационный уровень | 8025 |
| 3-й квалификационный уровень | 8250 |
| 4-й квалификационный уровень | 8550 |
| 5-й квалификационный уровень | 8850 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 8925 |
| 2-й квалификационный уровень | 9150 |
| 3-й квалификационный уровень | 9375 |
| 4-й квалификационный уровень | 9675 |
| 5-й квалификационный уровень | 9975 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 10350 |
| 2-й квалификационный уровень | 10650 |
| 3-й квалификационный уровень | 10800 |

3.3. Размеры должностных окладов, предусмотренные разделами «1 квалификационный уровень» - «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, специалист гражданской обороны с учетом предусмотренного квалификационным характеристиками внутри должностного категорирования.

3.4. Размер должностного оклада, предусмотренный [разделом](#Par145) «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», распространяется на должность руководителя структурного подразделения любого функционала.

4. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| **В учреждениях музейного типа и фильмофондов, в библиотеках:** | |
| Помощник директора, централизованной библиотечной системы | 8800 |
| Специалист по учету музейных предметов, по обеспечению сохранности музейных предметов, по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, по экспозиционной и выставочной деятельности; хранитель музейных предметов | 9100 |
| Научные сотрудники библиотеки (музея): |  |
| младший научный сотрудник | 8800 |
| научный сотрудник | 10000 |
| **В культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других учреждениях культурно-досугового типа:** | |
| Светооператор | 8800 |

5. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Межразрядные коэффициенты | Оклад, рублей |
| 1 | 1,0 | 7500 |
| 2 | 1,020 | 7650 |
| 3 | 1,040 | 7800 |
| 4 | 1,060 | 7950 |
| 5 | 1,080 | 8100 |
| 6 | 1,100 | 8250 |
| 7 | 1,125 | 8438 |
| 8 | 1,150 | 8625 |
| 9 | 1,190 | 8925 |
| 10 | 1,230 | 9225 |

6. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника, за исключением профессии рабочего «машинист сцены», имеющего не менее 5 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

7. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается в размере на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

8. Руководителям и специалистам за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельских населенных пунктах устанавливается размер повышения должностного оклада на 25%. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

Утверждены постановлением

администрации муниципального

района «Ижемский»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №

(приложение № 2)

ВЫПЛАТЫ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ИЖЕМСКИЙ»

1. Выплатами компенсационного характера являются:
2. доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
3. доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
4. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового [кодекс](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I)а Российской Федерации.
5. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового [кодекс](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I)а Российской Федерации доплаты к должностным окладам, окладам в следующих размерах:
   * + 1. доплата за работу в ночное время осуществляется работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I) Российской Федерации.

Утверждены постановлением

администрации муниципального

района «Ижемский»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №

(приложение № 3)

ВЫПЛАТЫ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА "ИЖЕМСКИЙ"

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
2. надбавки за выслугу лет;
3. надбавки за качество выполняемых работ;
4. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
5. премиальные выплаты по итогам работы;

2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом](#P859) 3.6 настоящего приложения.

1. Надбавки за качество выполняемых работ.

3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития 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» в следующих размерах:

1. при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
2. при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
3. при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 процентов;

3.3. Водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, устанавливается надбавка в размере до 15 процентов, 2-й класс - до 10 процентов к окладу за фактически отработанное время в качестве водителя.

Надбавка за классность не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.4. Водителям автомобилей всех типов за безаварийную работу, за ремонт и техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика, слесаря по ремонту автомобилей и т.п.) устанавливается надбавка до 20 процентов.

Надбавка водителям автомобилей за безаварийную работу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения ежегодно, с 1 января, за безаварийную работу за предшествующий год и прекращается со дня дорожно-транспортного происшествия, в котором водитель, получающий доплату, признан виновным.

3.5. На условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, может устанавливаться надбавка:

* работникам Учреждений, награжденным ведомственными наградами или знаками отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю Учреждения), – до 10 процентов должностного оклада;
* руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 20 процентов должностного оклада, при условии:
* соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;
* соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в учреждении - для специалистов муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;
* руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 30 процентов должностного оклада, при условии:
* соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми;
* профилю должности, занимаемой в учреждении, - для специалистов государственных учреждений культуры и искусства Республики Ком (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение почетного звания.

3.6. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30 процентов.

Условия установления доплат молодым специалистам определяются локальным актом Учреждения.

3.7. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в размере до 100% должностного оклада.

4. Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения, могут устанавливать работникам учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 180% должностного оклада.

5. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы определяются Учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения устанавливаются приказом Управления культуры администрации муниципального района «Ижемский» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, определяются Управлением культуры администрации муниципального района «Ижемский».

Утвержден постановлением

администрации муниципального

района «Ижемский»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №

(приложение № 4)

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК

РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ,

ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ИЖЕМСКИЙ»

1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым Управлением культуры администрации муниципального района «Ижемский».

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Управлением культуры администрации муниципального района «Ижемский».

1. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, заведующего филиалом устанавливается в размере на 5 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя Учреждения.

Конкретные размеры должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, заведующего филиалом устанавливаются трудовым договором.

1. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Среднесписочная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности | |
| для руководителя\* | для заместителей руководителя\* |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | До 50 (включительно) | до 3,0 | до 2,5 |
| 2. | От 51 до 100 (включительно) | до 3,5 | до 3,0 |
| 3. | От 101 до 150 (включительно) | до 4,0 | до 3,5 |
| 4. | От 151 и выше | до 4,5 | до 4,0 |

<\*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается:

на 1,0 - для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения муниципального автономного учреждения культуры.

1. Коэффициент кратности определяется Управлением культуры администрации МР «ижемский» в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 3 настоящего Приложения.
2. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Учреждения.
3. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.
4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры администрации муниципального района «Ижемский» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего Приложения.
5. Управление культуры администрации муниципального района «Ижемский» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего Приложения.
6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4 настоящего Приложения.
7. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего Приложения.

Утвержден постановлением

администрации муниципального

района «Ижемский»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №

(приложение № 5)

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА "ИЖЕМСКИЙ"

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с приложением № 1 настоящего Постановления;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением № 2 настоящего Постановления;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением № 3 настоящего Постановления .

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам с учетом их повышений и выплат компенсационного характера

1. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.
2. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным приложением № 3 настоящего Постановления.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте учреждения. Размер стимулирующих выплат и материальной помощи руководителям муниципальных учреждений культуры и искусства муниципального района «Ижемский» определяется Управлением культуры администрации муниципального района «Ижемский».

Утвержден постановлением

администрации муниципального

района «Ижемский»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №

(приложение № 6)

ПОРЯДОК

ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ КЛУБНОГО ТИПА

МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ИЖЕМСКИЙ»

К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях определения показателей (количественные и качественные критерии) оценки деятельности муниципальных учреждений культуры клубного типа.

1.2. К показателям оценки деятельности муниципальных учреждений культуры относятся показатели, характеризующие масштаб, объем, сложность и эффективность работы учреждения культуры.

1.3. Показатели оценки деятельности муниципальных учреждений культуры являются основой для определения группы по оплате труда руководителей учреждений культуры, установления должностных окладов в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Постановлением.

1.4. В показателях оценки деятельности муниципальных учреждений культуры предусматривается многоаспектная оценка масштаба и качества деятельности учреждения культуры путем сочетания объемных показателей и балльной оценки качественных показателей, характеризующих состояние и содержание деятельности учреждения.

2. Общий порядок отнесения учреждений культуры

к группам по оплате труда руководителей

2.1. По объемным показателям для установления должностных окладов руководителям муниципальных учреждений культуры установлено четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение муниципальных учреждений культуры к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов показателей оценки деятельности учреждения.

2.3. Управление культуры администрации муниципального района «Ижемский», осуществляющий функции и полномочия учредителя может устанавливать дополнительные показатели оценки деятельности муниципальных учреждений культуры, не предусмотренные настоящим Порядком.

Установление дополнительных показателей возможно при выполнении следующих условий:

- недостаточное количество объемных показателей, отраженных в настоящем Порядке;

- для всесторонней объективной оценки деятельности учреждения и положительной тенденции развития учреждения.

2.4. При наличии дополнительных показателей суммарное количество баллов, полученных в результате расчета по основным объемным показателям оценки деятельности муниципальных учреждений, может быть учтено, а сумма баллов увеличена: за каждый дополнительный показатель до 10 баллов - отделу кино-, видеообслуживания в межпоселенческой клубной системе.

Проверка достоверности представленных документов для установления группы оплаты труда проводится комиссией, возглавляемой заместителем руководителя администрации муниципального района «Ижемский», курирующим вопросы образования и культуры.

2.5. Руководители учреждений несут персональную и дисциплинарную ответственность за достоверность сведений и своевременное представление указанных документов.

2.6. Группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются приказом руководителя Управления культуры администрации муниципального района «Ижемский», осуществляющего функции и полномочия учредителя один раз в год, с учетом решения комиссии по установлению групп оплаты труда. Комиссия проверяет достоверность представленных документов и сведений, и при выявлении нарушений и информаций, искажающих статистическую отчетность, выходит с ходатайством на отнесение учреждения культуры к группе оплаты труда руководителей на одну группу ниже.

2.7. Для вновь открываемых учреждений группа по оплате труда руководителей и специалистов устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

2.8. За учреждениями, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и т.п.), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за учреждениями, здания которых находятся на капитальном ремонте либо при иных уважительных обстоятельствах, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств).

2.9. [Порядок](#Par1316) и [показатели](#Par1339) отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей представлены в таблицах 1 и 2 к настоящему Порядку.

Таблица 1

ПОРЯДОК

ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ КЛУБНОГО ТИПА

К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения культуры | Группа по оплате труда | | | |
| I | II | III | IV |
| Количество баллов | | | |
| Учреждения клубного типа | 600 и выше | 400 - до 600 | 200 - до 400 | До 200 |

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры клубного типа устанавливаются по результатам деятельности учреждения за прошедший год.

2. Филиалы муниципальных учреждений культуры клубного типа относятся к группам по оплате труда муниципальным учреждением культуры самостоятельно согласно данному Порядку и основным объемным показателям оценки деятельности филиала.

3. Для отнесения муниципальных учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов учитываются основные объемные [показатели](#Par1339) оценки деятельности согласно таблице 2.

Таблица 2

ОСНОВНЫЕ ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ КЛУБНОГО

ТИПА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Для отнесения муниципальных учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Фактические показатели клубных учреждений | | | Учетные документы |
| Сельские учреждения культуры | Всего | Всего баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Количество досуговых объектов | За один досуговый объект | 2,5 |  |  | Учитывается при наличии договора о культурном сотрудничестве с сельским поселением и не менее одного проведенного мероприятия в год на базе досугового объекта |
| 2 | Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и т.д.) | За одно клубное формирование | 1,5 |  |  | Подтверждается журналами учета работы |
| 3 | Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях | За каждые 10 человек | 1 |  |  | Подтверждается журналами учета работы |
| Менее 10 человек | 0,5 |  |  |
| 4 | Количество программ, имеющихся в репертуаре и используемых в работе | За каждую программу | 5 |  |  | Учитываются программы, утвержденные согласно Уставу (Положению) учреждения |
| 5 | Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий в год, в том числе: | За каждое мероприятие | 0,5 |  |  | Учитываются все организованные учреждениями мероприятия, подтвержденные журналом учета работы |
| на платной основе | (Учитывается плюсом) | +1 |  |  |  |
| на бесплатной основе | +0,5 |  |  |
| 6 | Участие в грантовых конкурсах, федеральных и республиканских программах и т.п.;  получение грантов от различных фондов за разработку и внедрение культурных программ | За каждый полученный грант | 15 |  |  | Подтверждается документально |
| За каждый разработанный и направленный грантодателю проект | 5 |  |  |
| 7 | Количество клубных формирований, имеющих звание «Народный» или «Образцовый» | За каждый коллектив | 20 |  |  | Подтверждается документально |
| 8 | Уровень образования работников: | За каждого работника |  |  |  | Подтверждается документально |
| высшее образование | 1 |  |  |
| среднее специальное образование | 1 |  |  |
| имеющие почетное звание или награжденные почетным знаком: | За каждого работника (учитывается плюсом) |  |  |  |
| звание «Народный» | +6 |  |  |
| звание «Заслуженный» | +5 |  |  |
| ученое звание | +4 |  |  |
| степень | +3 |  |  |
| почетный знак | +2 |  |  |
| 9 | Доля средств в общей сумме доходов и поступлений, направленных на расходы капитального характера | До 1% | 2 |  |  | Подтверждается бухгалтерскими документами |
| 1% - 5% | 3 |  |  |
| 5% - 9% | 4 |  |  |
| Свыше 9% | 5 |  |  |
| 10 | Доля мероприятий для детей и подростков в общем количестве проведенных мероприятий | До 15% | 2 |  |  | Подтверждается журналом учета работы |
| 15% - 35% | 3 |  |  |
| 35% - 55% | 4 |  |  |
| Свыше 55% | 5 |  |  |
| 11 | Доля платных услуг в общем объеме финансирования | До 5% | 4 |  |  | Подтверждается бухгалтерскими документами |
| 5% - 10% | 6 |  |  |
| 10% - 15% | 8 |  |  |
| Свыше 15% | 10 |  |  |
| 12 | Процент участия населения в клубных формированиях | До 3% | 3 |  |  | Подтверждается документально |
| 3% - 5% | 5 |  |  |
| Свыше 5% | 8 |  |  |
| 13 | Средний процент заполняемости зрительного зала на одном мероприятии | До 30% |  |  |  | Подтверждается журналом учета работы |
| 30% - 50% |  |  |  |
| 50% - 80% |  |  |  |
| Свыше 80% |  |  |  |
| 14 | Освещение творческой деятельности учреждения в средствах массовой информации | Новостийные | 10 |  |  | Подтверждается документально |
| Объемный материал | 20 |  |  |
| На республиканском уровне | 25 |  |  |
| На российском уровне | 30 |  |  |
| 15 | Совместная организационно-творческая работа с общественными организациями, учебными заведениями и другими учреждениями | За каждую организацию | 2 |  |  | Подтверждается документально |
| За каждую организацию на постоянно действующей основе | 5 |  |  |
| 16 | Использование авторских разработок работников в деятельности учреждения | За претворенную в жизнь разработку | 10 |  |  | Подтверждается документально, актом художественного совета |
| 17 | Использование авторских разработок учреждениями района | За использованную разработку при защите перед методическим советом | 5 |  |  | Подтверждается документально, видеоматериалом, актом художественного совета |
| "Гонорар" автору за распространение материала в районе | 0,5 |  |  | Подтверждается документально, видеоматериалом, актом художественного совета |
| 18 | Гастрольная деятельность (выездные концерты) клубных формирований солистов | Республика Коми | 1 |  |  | Подтверждается документально |
| МР "Ижемский" | 0,5 |  |  |
| 19 | Участие в празднике «ЛУД»:  - Ворота,  - сикт,  - хоровод невест,  - величальная | За каждую программу | 5 |  |  | Учитывается документально, видео-, фотоматериалами |
| 20 | Высокий уровень подготовки солистов-вокалистов (дуэтов, трио, квартетов и т.п.) для участия в мероприятиях и их успехи в мероприятиях разных уровней | За каждого солиста | 10 |  |  | Подтверждается ксерокопией диплома участника |
| 21 | Подготовка сольной программы солистов (дуэтов, трио, квартетов и т.п.) | За каждую программу | 5 |  |  | Подтверждается решением художественного совета МКС |
| 22 | Проведение массовых мероприятий (праздников, народных гуляний) для населения | За каждое мероприятие | 5 |  |  | Подтверждается текстовым отчетом с приложением фото- и видеоматериалов |
| 23 | Участие в мероприятиях (кроме праздника "Луд") | За каждое мероприятие международного значения | 25 |  |  | Подтверждается документально (свидетельством, грамотой, дипломом участника и т.п.), актом художественного совета, фото- и видеоматериалами |
| За каждое мероприятие российского (межрегионального) значения | 20 |  |  |
| За каждое мероприятие республиканского значения | 15 |  |  |
| За каждое мероприятие районного значения | 10 |  |  |
| За каждое мероприятие поселенческого значения | 5 |  |  |

Примечания:

1. К учреждениям культуры клубного типа относятся: сельские клубы, сельские, районные (центральные) Дома и Центры культуры (в том числе национальные), Дома народного творчества, ремесел и иные учреждения клубного типа.

2. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др., курсы, школы, университеты и их филиалы, студии, спортивные и оздоровительные секции, группы и другие аналогичные формирования, работающие на бесплатной и платной основах.

3. К культурно-досуговым мероприятиям относятся праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, выставки, презентации, дискотеки, игротеки, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

4. К выездным мероприятиям относятся мероприятия, проводимые в других залах населенного пункта, Республики Коми, если коллектив (исполнители) возвращается в течение суток. К гастрольным относятся мероприятия, проводимые за пределами своего населенного пункта, если длительность пребывания их участников в поездке более суток.

5. К культурно-досуговым программам относятся программы, включающие комплекс мероприятий, ориентированных на различные социальные слои и возрастные группы жителей, направленные на достижение конкретных целей (пропаганда здорового образа жизни, развитие детского творчества, поддержка исполнительского мастерства, развитие художественного и декоративно-прикладного творчества, развитие театрального и музыкального искусства, др.), с указанием сроков, финансовых и иных ресурсов, исполнителей по каждому мероприятию, ожидаемых результатов.

6. Данные по показателю «Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях» заполняются на основании журнала учета работы формирований путем подсчета числа участников в них. Лица, участвующие в нескольких кружках, секциях и пр., учитываются по каждому из них в отдельности.