**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников МКУК «Новоичинский КДЦ» Куйбышевского района Новосибирской области**

**I. Общие положения**

 1. Положение об оплате труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников МКУК «Новоичинский КДЦ» Куйбышевского района Новосибирской области (далее \_ Положение) разработано в соответствии со [статьями 144](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и [145 Трудового кодекса Российской Федерации,](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников МКУК «Новоичинский КДЦ» Куйбышевского района Новосибирской области (далее - учреждение).
 2. Положение работников учреждения устанавливается в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.
 3. Положение работников учреждения соответствующей отрасли включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения.
 4. Положение об оплате труда, является приложением к коллективному договору, согласованным с УЭР и Т Куйбышевского района, а также служит основанием для разработки иных соглашений, нормативных правовых актов учреждения, устанавливающих систему оплаты труда работников.
 5. Фонд оплаты труда работников формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.
6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:
при штатной численности до 25 штатных единиц - 0;
при штатной численности 25-100 штатных единиц - 1;
при штатной численности 101-200 штатных единиц - до 2;
при штатной численности 201-300 штатных единиц - до 3;
при штатной численности 301-1000 штатных единиц - до 4;
при штатной численности 1000 и более штатных единиц - до 5.
При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.
 7. В коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.
 8. Наименования должностей и профессий работников учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.
 9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.
Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.
 10. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.
К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.
Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, указан в Приложении 1 к данному Положению.
 11. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения.
 12. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:
1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
2) выплаты компенсационного характера;
3) выплаты стимулирующего характера;
4) выплаты по районному коэффициенту.
 13. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с Положением. Форма трудового договора утверждена [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р](http://docs.cntd.ru/document/902383325). и является приложением к настоящему Положению (Приложение 2)

 **II. Порядок установления должностных окладов (окладов)**

 14. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.
 15. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по должностям и профессиям, являющимися специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются в соответствующем положении об оплате труда работников учреждения на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций и подлежат обязательному применению в других отраслях, и является приложением к настоящему Положению (Приложение 3)
 16. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по должностям и профессиям, являющимися специфическими для соответствующей отрасли, должны быть сопоставимы с размерами должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих с трудовыми функциями такого же уровня сложности, а также со схожими требованиями к образованию, обучению и опыту практической работы.
 17. По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.
 18. Высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, устанавливаются повышенные оклады. Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, устанавливается в положении об оплате труда работников учреждения с учетом отраслевых особенностей с указанием условий, при которых работа по этой профессии становится важной и ответственной. Высококвалифицированным является рабочий, выполняющий работы, отнесенные Единым тарифно-квалификационным справочником к 4-8 разрядам, если этот разряд является высшим для данной профессии.

 **III. Виды выплат компенсационного характера**

 19. Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителю руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:
1) **Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,** устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2) **Доплата за работу в ночное время**.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3) **Оплата труда за работу** **в выходной и нерабочий праздничный день**.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4) **Оплата труда** **за сверхурочную работу**.

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

5) **Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором** (производится работникам Учреждений, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего времени наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6) **Доплата за работу в сельской местности** руководителям и специалистам учреждений – 25% должностного оклада (оклада).

7) доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну и иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.
 20. Размеры компенсационных выплат, установленные в положении об оплате труда работников учреждения, коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

 **IV. Виды выплат стимулирующего характера**

 21. Работникам учреждения, в том числе руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:
 1)  Надбавка «за почетное звание» устанавливается работникам, имеющим звания в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», Законом Новосибирской области от 27.12.2002 № 85-ОЗ «О наградах Новосибирской области», постановлением Правительства Новосибирской области от 30.12.2013 № 616-п «Об утверждении Порядка присвоения звания «Почетный работник культуры Новосибирской области», в размере:

 - «Почетный работник культуры Новосибирской области» - 5% должностного оклада;

 - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области» – 10% должностного оклада.

 При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» и (или) «Народный» двух или более почетных званий по профилю Учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

 2) надбавка за ученую степень;

 3) Специалистам и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении:

от 3 лет до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);

от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);

от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);

свыше 20 лет - 12 % должностного оклада (оклада);

 4)надбавка за квалификационную категорию;
 5)премии по итогам календарного периода;
 6) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

 7) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

 22. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.
 23. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения (Приложение 4)
 24. Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.
 25. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя учреждения.
 26. Премии по итогам календарного периода (квартал, полугодие, год) работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.
 27. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.
 28. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.
 29. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются в трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда.

**V. Условия оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру**

 30. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенным между администрацией Новоичинского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области, которой подведомственно учреждение, и руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплаты труда.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»](http://docs.cntd.ru/document/499014409).
 31. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с данным Положением.
 32. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.
 33. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании распоряжения администрации Новоичинского сельсовета № 26-а от 16.04.2010 «Об утверждении Положения о показателях и группах по оплате труда руководителя МКУК «Новоичинский КДЦ»», и утверждается отделом культуры администрации Куйбышевского района.

Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).
 34. Размеры компенсационных выплат, установленные в положении об оплате труда работников не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.
 35. Выполнение руководителем учреждения и их заместителем дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением по оплате труда работников подведомственного учреждения. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя учреждения принимается главой Новоичинского сельсовета, заместителю руководителя - руководителем учреждения.
 36. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителем учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.
 37. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения и премии по итогам календарного периода устанавливаются в положении об оплате труда работников, соответственно в Приложении 4.
 38. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения должны характеризовать основную деятельность учреждения, выполнение муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, результаты финансово-экономической деятельности, эффективность кадровой политики, соблюдение исполнительской дисциплины, должны быть проверяемы и измеримы.
 39. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в администрации Новоичинского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области, не реже одного раза в квартал и устанавливаются распоряжением администрации Новоичинского сельсовета.
 40. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Новоичинского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет глава Новоичинского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области.
 41. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:
1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;
2) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
3) наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;
4) наличие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
5) не достижение установленных [Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»](http://docs.cntd.ru/document/902345103),  целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения.
 42. Администрация Новоичинского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области, которой подведомственно учреждение, вправе установить дополнительные случаи не начисления руководителю учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода.
 43. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Новоичинского сельсовета Куйбышевского района Новосибирской области, которой подведомственно учреждение, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет глава Новоичинского сельсовета.
 44. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.
 45. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в данном положении об оплате труда.
 46. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда, соответственно в Приложении 4.
 47. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 21-29 настоящего Положения.

**VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главному бухгалтеру и среднемесячной заработной платы работников учреждений**

 48. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в положении об оплате труда работников, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 33 настоящего Положения.

1 группа по оплате труда -5;

2 группа по оплате труда -4;

3 группа по оплате труда -3;

4 группа по оплате труда -2
 49. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается в положении об оплате труда работников, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 33 настоящего Положения.

1 группа по оплате труда -4;

2 группа по оплате труда -3;

3 группа по оплате труда -2;

4 группа по оплате труда -1,5
 50. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).
 51. Определение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»](http://docs.cntd.ru/document/902079672), а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

 **VII. Заключительные положения**

52. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области [от 20.11.1995 N 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области»](http://docs.cntd.ru/document/5400956).

 Приложение № 1

к Положению
об оплате труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников МКУК «Новоичинский КДЦ» Куйбышевского района Новосибирской области

**Перечень**

**должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу МКУК «Новоичинский КДЦ»**

1. Художественный руководитель;
2. Руководитель кружков;
3. Главный бухгалтер

 Приложение № 2

к Положению
об оплате труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников МКУК «Новоичинский КДЦ» Куйбышевского района Новосибирской области

**Примерная форма трудового договора**

**с работником муниципального учреждения**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                   "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

   (город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

            (наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

                              (должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                    (устав, доверенность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем

 работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

                                                (ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)

заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

     1. По  настоящему  трудовому  договору  работодатель   предоставляет

работнику работу по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                           (наименование должности, профессии или

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

                 специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу  в  соответствии  с

условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

   (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по

                           трудовому договору)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

     2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

   (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного

  структурного подразделения работодателя, если работник принимается на

   работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное

 структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

     3. Работник  осуществляет   работу   в   структурном   подразделении

работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

              (наименование необособленного отделения, отдела, участка,

                             лаборатории, цеха и пр.)

     4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                          (основной, по совместительству)

     5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

   (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность),

 на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)

   заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59

                 Трудового кодекса Российской Федерации)

     6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_" \_\_\_ 20\_\_ г.

     7. Дата начала работы "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

     8. Работнику  устанавливается  срок   испытания   продолжительностью

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия  работника

поручаемой работе.

**II. Права и обязанности работника**

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234/#86) настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

**III. Права и обязанности работодателя**

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

**IV. Оплата труда**

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты** | **Фактор, обусловливающий получение выплаты** |
|     |     |     |
|     |     |     |

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Условия получения выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Периодичность** | **Размер выплаты** |
|     |     |     |     |     |
|     |     |     |     |     |

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

**V. Рабочее время и время отдыха**

     16. Работнику устанавливается следующая  продолжительность  рабочего

времени    (нормы    часов    педагогической    работы     за     ставку)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

            (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

     17. Режим работы  (рабочие  дни  и  выходные  дни,  время  начала  и

окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка

либо настоящим трудовым договором.

     18. Работнику устанавливаются следующие  особенности  режима  работы

(указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

     19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней.

     20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный  оплачиваемый

отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

         (указать основание установления дополнительного отпуска)

     21. Ежегодный   оплачиваемый   отпуск   (основной,   дополнительный)

предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника,
предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением,
коллективным договором, настоящим трудовым договором**

     22. Работник  подлежит  обязательному  социальному     страхованию в

соответствии с законодательством Российской Федерации.

     23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и

в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

       (вид страхования, наименование локального нормативного акта)

     24. Работнику предоставляются следующие меры  социальной  поддержки,

предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством

субъектов  Российской  Федерации,  отраслевым  соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**VII. Иные условия трудового договора**

     25. Работник  обязуется  не  разглашать  охраняемую  законом   тайну

(государственную,  коммерческую,  служебную  и  иную  тайну),     ставшую

известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

     С  перечнем  информации,  составляющей  охраняемую  законом   тайну,

работник должен быть ознакомлен под роспись.

     26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**VIII. Ответственность сторон трудового договора**

     27. Работодатель и работник несут  ответственность  за  неисполнение

или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей  и  обязательств,

установленных   законодательством   Российской   Федерации,    локальными

нормативными актами и настоящим трудовым договором.

     28. За совершение дисциплинарного проступка,  то  есть  неисполнение

или ненадлежащее исполнение работником по его вине  возложенных  на  него

трудовых обязанностей, к работнику могут  быть  применены  дисциплинарные

взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

**IX. Изменение и прекращение трудового договора**

     29. Изменения могут быть внесены в настоящий  трудовой  договор:  по

соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации  в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по  инициативе сторон, а также  в  других  случаях,  предусмотренных  Трудовым  кодексом

Российской Федерации.

     30. При  изменении  работодателем   условий   настоящего   трудового

договора (за исключением  трудовой  функции)  по  причинам,  связанным  с

изменением   организационных   или   технологических    условий    труда,

работодатель обязан уведомить об этом работника  в  письменной  форме  не позднее  чем  за  2  месяца  (статья 74  Трудового   кодекса   Российской

Федерации).

     О  предстоящем  увольнении  в  связи   с   ликвидацией   учреждения,

сокращением численности  или  штата  работников  учреждения  работодатель

обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее  чем  за

2 месяца  до  увольнения   (статья 180   Трудового   кодекса   Российской

Федерации).

     31. Настоящий   трудовой   договор   прекращается   по   основаниям,

установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными

законами.

   При  расторжении  трудового   договора   работнику   предоставляются

гарантии  компенсации,  предусмотренные  Трудовым  кодексом

 Российской Федерации и иными федеральными законами.

**X. Заключительные положения**

     32. Трудовые споры  и  разногласия  сторон  по  вопросам  соблюдения

условий настоящего трудового договора разрешаются по  соглашению  сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по  трудовым спорам  и  (или)  судом  в   порядке,   установленном   законодательством Российской Федерации.

    33. В  части,  не  предусмотренной  настоящим  трудовым   договором,

стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

     34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах  (если  иное

не  предусмотрено  законодательством   Российской   Федерации),   имеющих

одинаковую юридическую силу.

     Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

           РАБОТОДАТЕЛЬ                        РАБОТНИК

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

    (наименование организации)                 (ф.и.о.)

 Адрес (место нахождения)         Адрес места жительства

                                  Паспорт (иной документ, удостоверяющий

                                  личность)

 ИНН                              серия         N

                                  кем выдан

                                  дата выдачи " "             г.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

  (должность)  (подпись)  (ф.и.о.)                    (подпись)

Приложение № 3

к Положению
об оплате труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников МКУК «Новоичинский КДЦ» Куйбышевского района Новосибирской области

**Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностнойоклад,рублей |
| **1.** | **Размеры должностных окладов по должностям руководителей учреждений** |  |
| **1.1.** | **Руководитель (директор) учреждения** *–* высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культура и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет: |  |
|  | I группы по оплате труда руководителей  | 19540,00 |
|  | II группы по оплате труда руководителей | 15290,00 |
|  | III группы по оплате труда руководителей  | 14160,00 |
|  | IV группы по оплате труда руководителей  | 13220,00 |
| **1.2.** | **Руководители структурных подразделений** |  |
|  | Заместитель директора - высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет: |  |
|  | Отнесенных к I группа по оплате труда руководителей (10% ниже оклада руководителя (директора) учреждения) | 17586,00 |
|  | Отнесенных к I группа по оплате труда руководителей (20% ниже оклада руководителя (директора) учреждения) | 15632,00 |
|  | Отнесенных к I группа по оплате труда руководителей (30% ниже оклада руководителя (директора) учреждения) | 13678,00 |
| **2.** | ***Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений искусства, культуры и кинематографии»*** |  |
| **2.1.** | **Главный бухгалтер –** высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего бухгалтера не менее 5 лет.Отнесенных к I группе по оплате труда руководителей учреждения) | 16600,00 |
|  | Отнесенных к II группе по оплате труда руководителей  | 13130,00 |
|  | Отнесенных к III группе по оплате труда руководителей  | 12300,00 |
|  | Отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей  | 11940,00 |
| **4.2.** | **Руководитель кружка**  |  |
|  | I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка II категории не менее 3 лет. | 8550,00 |
|  | II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка не менее 2 лет. | 8200,00 |
|  | без категории - среднее профессиональное (культуры и искусства, педагогическое)  образование без предъявления требований к стажу работы. | 7850,00 |
| **7.1.** | **Художественный руководитель -** высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 5 лет. |   |
|  | IV группы по оплате труда руководителей | 10200,00 |
|  | III группы по оплате труда руководителей | 10900,00 |
|  | II группы по оплате труда руководителей | 11700,00 |
|  | I группы по оплате труда руководителей | 12700,00 |
| **14.3.** | **Уборщик служебных помещений** |  |
|  | 1 разряда - уборка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Подметание и мытье площадки перед входом в подъезд. Мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта. Сбор и перемещение мусора в установленное место. Чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала | 6770,00 |
| **14.7.** | **Уборщик территорий**  |  |
|  | 1 разряда - подметание проезжей части дорог и тротуаров улиц, очистка их от снега и льда, посыпка песком. Рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды. Очистка от снега и льда пожарных колодцев для свободного доступа к ним. Поливка мостовых, тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов. Периодическая промывка и дезинфекция уличных урн, очистка их от мусора. Наблюдение за санитарным состоянием обслуживаемой территории | 6770,00 |

Приложение № 4

к Положению
об оплате труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников МКУК «Новоичинский КДЦ» Куйбышевского района Новосибирской области

**Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителю**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Качественные показатели деятельности учреждения** | **Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)** |
| 1. | Выполнение учреждением муниципального задания (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.) | 150% |
| 2. | Выполнение плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новоичинского сельсовета» (далее – «дорожная карта»), в том числе | 45% |
| 2.1. | Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения  |  |
|   |  - да | 15% |
|  |  - нет | 0% |
| 2.2. | Обеспечение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения с учетом достигнутых показателей |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 2.3. | Выполнение основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 2.4. | Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 3. | Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 4. | Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения, жалоб на учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников Учреждения |  |
|  |  - да | 10% |
|  |  - нет | 0% |
| 5. | Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 6. | Отсутствие производственного травматизма |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 7. | Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0% |
| 8. | Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов начальника или заданий и запросов должностных лиц Управления культуры, спорта, молодежной политики и туризма администрации Куйбышевского района, данных по поручению начальника |  |
|  |  - да | 5% |
|  |  - нет | 0%Не более 280% |

**Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работникам**

**(специалисты, главный бухгалтер, вспомогательный персонал)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности | Качественные показатели деятельности работника (основание для выплаты стимул) | Размер премиальныхвыплат, % от должностного оклада |
| Главный бухгалтер | 1.Своевременное и качественное составление налоговой и бухгалтерской отчетности.2.Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.3.Отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения. 4. Внедрение современных технологий в систему бухгалтерского учета.5. Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины.6. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности. |  30% 30% 40% 10% 20% 20%Не более 250% |
| Художественный руководитель | 1. Успешное выступление на районных, зональных, областных фестивалях, смотрах, конкурсах;2. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий на местном уровне;3. Стабильное посещение участников клубных формирований;4. Успешная разработка сценарных планов;5. Проведение дискотечных программ;6. Увеличение посещаемости культурно-досуговых мероприятий на местном уровне;7. Привлечение детей к участию в творческих мероприятий, проводимых на разных уровнях | областные-50%районные – 45%зональные- 40%50%30%20% 10%50%30%Не более 250% |
| Руководитель кружковой работы | 1. Успешное выступление на районных, зональных, областных фестивалях, смотрах, конкурсах;2. активное участие в проведении культурно-досуговых мероприятий на местном уровне;3. Стабильное посещение участников клубных формирований;4. Разработка сценарных планов и проведение развлекательных программ;5. Проведение дискотечных программ;6. Увеличение посещаемости культурно-досуговых мероприятий на местном уровне;7. Привлечение детей к участию в творческих мероприятий, проводимых на разных уровнях.8. Своевременное и качественное ведение документации и необходимой информации | областные-50%районные – 45%зональные- 40%50%30%30%20%50%50%30% Не более 250% |
| Уборщики | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования;2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии;3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния;4.Активное участие в общественных мероприятиях (уборка, субботник, ремонт и т.д.)5. Проведение ремонта мебели и оборудования учреждения | 50%30%20%30%30%Не более 250% |