|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  **АДМИНИСТРАЦИИ**  **ДРУЖНЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ** |  | Дружненск селана муниципальн бурдэцин  администрацин hардачин  тогтавр |

### 359061, Республика Калмыкия, Городовиковский район, с.Весёлое, ул.Спортивная, 28 код 84731 тел. 96-2-36

«21» апреля 2017г. № 24 с. Весёлое

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда**

**работников учреждений культуры Дружненского**

**сельского муниципального образования Республики Калмыкия**

В целях совершенствования системы оплаты труда и формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений культуры Дружненского сельского муниципального образования Республики Калмыкия Администрация Дружненского сельского муниципального образования Республики Калмыкия

**постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников учреждений культуры Дружненского сельского муниципального образования Республики Калмыкия согласно приложения 1.

2. Администрации Дружненского сельского муниципального образования Республики Калмыкия разместить настоящее постановление на официальном сайте Дружненского сельского муниципального образования Республики Калмыкия.

3. Настоящее Постановление вступает в силу с момента его подписания и подлежит применению с соответствии с действующим трудовым законодательством.

Глава Дружненского сельского

муниципального образования

Республики Калмыкия (ахлачи) Чиданов В.В.

Приложение № 1

Утверждено постановлением

Дружненского СМО Республики Калмыкия

от 21.04.2017г. №24

**Положения**

**о системе оплаты труда работников учреждений культуры Дружненского сельского муниципального образования Республики Калмыкия**  
**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников учреждений культуры Пушкинского сельского муниципального образования Республики Калмыкия(далее - положение) разработано в соответствии с [постановлением администрации Пушкинского сельского муниципального образования Республики Калмыкия от 27.04.2017 №15 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Пушкинского сельского муниципального образования Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Пушкинского сельского муниципального образования Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы»](http://docs.cntd.ru/document/819079484) с целью выработки единых требований к установлению систем оплаты труда работников культуры Пушкинского сельского муниципального образования Республики Калмыкия.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных администрации Пушкинского сельского муниципального образования Республики Калмыкия, устанавливается и изменяется соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Калмыкия и органа местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников учреждений культуры включает в себя:

- должностной оклад, ставку заработной платы;

- персональные повышающие коэффициенты работникам сферы культуры;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Настоящее положение включает в себя:

-порядок и условия оплаты труда работников сферы культуры;

-порядок и условия оплаты труда работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам "Общеотраслевые должности служащих", "Общеотраслевые профессии рабочих";

-условия оплаты труда руководителя учреждения порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

-порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

-другие вопросы оплаты труда.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются 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.

1.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.7. При формировании системы оплаты труда должна быть установлена дифференциация оплаты труда работников зависимости от сложности выполняемой работы, качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по установленным критериям и показателям, а также отнесения работника к основному, вспомогательному или административно-управленческому персоналу.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

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

1.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.11. Работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования, выплаты компенсационного характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений этого вида экономической деятельности, а выплаты стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого приказом учреждения.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников сферы культуры**

2.1. Работники сферы культуры - это работники, отнесенные по занимаемой должности служащих или профессии рабочего к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ), утвержденных [приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 года N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902061002)», [от 14 марта 2008 года N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902094699)».

2.2. Размеры должностных окладов работников сферы культуры приведены в приложении №1 к настоящему положению

2.3. Выплаты компенсационного характера применяются в случаях, предусмотренных главой V положения.

2.4. Работникам сферы культуры устанавливаются рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам "Общеотраслевые должности служащих", "Общеотраслевые профессии рабочих"**

3.1. Размеры окладов общеотраслевых должностей служащих, профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения должностей и профессий к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих](http://docs.cntd.ru/document/902106058)», [от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих](http://docs.cntd.ru/document/902106564)».

3.2. Выплаты компенсационного характера применяются в случаях, предусмотренных главой V положения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера применяются в случаях, предусмотренных главой VI положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

4.1. Заработная плата руководителя учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения применяются в случаях, предусмотренных главой V положения.

4.3. Руководителям учреждений по решению Комиссии учреждения культуры по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения культуры (далее - Комиссия) устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Положению "О выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителям учреждений" (приложение N 2), за результаты деятельности с учетом достижения:

показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ),

целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.4. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты за наличие почетного звания, а также надбавка за стаж работы в соответствии с главой VI положения.

4.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор руководителя учреждения и отражается в трудовом договоре заключаемым с органом местного самоуправления, выполняющим функции главного распорядителя и учредителя, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной [постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения](http://docs.cntd.ru/document/499014409)».

4.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 2 в зависимости от группы по оплате труда руководителей бюджетных, автономных и казенных учреждений.

4.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым в соответствии с разделом VI настоящего положения.

Часть средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера не только работникам, но и руководителям учреждений, с учетом недопущения превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников этих учреждений.

4.8. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений культуры, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета (Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала" N ЗП - культура за отчетный год ф. 0606046).

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается показатель среднемесячная численность работников формы статистической отчетности "Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала" N ЗП - культура за отчетный год ф. 0606046.

4.9. Конкретный размер кратности заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

4.10. Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.11. В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы стимулирующие выплаты уменьшаются на размер превышения.

4.12. При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии не входящие в систему оплаты труда (к юбилейным датам, в связи с награждением почетными грамотами, благодарностью и т.п.).

4.13. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату (по совмещению) или выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (по совместительству) разрешается: руководителю учреждения - по решению Администрации Пушкинского СМО РК, работу по специальности в пределах рабочего времени с оплатой в размере до 50 процентов должностного оклада по совмещаемой должности или на условиях совместительства.

4.14. Работа руководителей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах и в трудовом договоре.

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

5.2. Перечень выплат компенсационного характера в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовыми законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| 5.5 |  |
| Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки | Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки |
| За работу в ночное время | 35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьям 149, 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), [постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. N 554](http://docs.cntd.ru/document/902111646) |
| За работу в выходные и праздничные дни | в соответствии со статьями 149, 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) |
| За работу в неблагоприятных условиях труда | не менее 4% в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) |

Конкретный размер выплат работнику определяется учреждением и закрепляется в локальном нормативном акте.

5.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются учреждением по соглашению сторон.

5.7. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Выплата указанной доплаты осуществляется в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

**VI. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективному результату труда, а также поощрение за выполненную работу работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за качество выполняемых работ;

б) выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) денежные выплаты отдельным категориям работников муниципальных учреждений, установленные нормативными актами

6.3. В рамках выплат за качество работ устанавливаются:

Надбавки за наличие почетных грамот, знаков и званий Российской Федерации, Республики Калмыкия выплачиваются в соответствии с Перечнем почетных грамот, знаков и званий, за наличие которых работникам в сфере культуры предоставляются выплаты стимулирующего характера, согласно приложению N 3 к настоящему положению.

Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик составляет 15% к окладу (должностному окладу), размер надбавки за наличие почетных званий Республики Калмыкия составляет 10%, размер надбавки за наличие почетной грамоты Российской Федерации составляет 5%. Надбавка за наличие почетных грамот, знаков, званий применяется к должности только по основной работе.

Установление размеров выплат за наличие почетных грамот, знаков и званий производится со дня присвоения. Работникам, имеющим два и более почетных грамот, знаков, звания, выплата за наличие почетных грамот, знаков и званий устанавливается по одному из почетных грамот, знаков, званий по выбору работника.

6.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии со стажем работы в учреждениях культуры и устанавливается в следующих максимальных размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Требования к стажу непрерывной работы в учреждениях культуры | Надбавка к окладу, % |
| 1. | от 1 года до 5 лет | 15 |
| 2. | от 5 до 10 лет | 20 |
| 3. | свыше 10 лет | 30 |

Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из оклада (ставки), без учета повышений за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других повышений, надбавок и доплат.

В стаж непрерывной работы, дающий право работникам учреждений культуры на получение надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды, указанные согласно приложению N 4 к настоящему положению.

6.6. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, за определенный период времени (месяц, квартал, год) в размере до 100% должностного оклада.

Порядок премирования устанавливается согласно приложению N 5 к настоящему положению. Основным критерием, влияющим на размер выплат, является достижение установленных значений по критериям оценки эффективности деятельности работников учреждений.

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, в случаях: рождения ребенка; смерти близкого родственника; нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезни и других чрезвычайных обстоятельств - в каждом случае отдельно на основании подтверждающих документов.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника руководителю учреждения.

Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

7.3. Начисляется также «Доплата до уровня МРОТ» работникам, у которых размер оплаты труда на основании Федерального закона приходится ниже МРОТ.

7.4 Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается главой Пушкинского сельского муниципального образования Республики Калмыкия Республики Калмыкия (ахлачи) и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

**Приложение N 1** РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ  
 **Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|  | Концертмейстер; методист; художественный руководитель. | 5803 |

**Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства »**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|  | Директор; Заведующий библиотекой. | 6704 |

**2.3 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих**

2.3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер окладов, рублей |
| квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение не ниже 6-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4811 |

**Приложение N** 2. ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ ПУШКИНСКОГО СЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОРАЗОВАНИЯ РЕСПУЛИКИ КАЛМЫКИЯ

1. Настоящее Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, находящихся в ведении Администрации Пушкинского сельского муниципального образования Республики Калмыкия (далее - учреждения), на основании оценки их деятельности за отчетный период, в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы в целях повышения эффективности работы Учреждений, качества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ).

2. Выплаты осуществляются в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений.

3. Руководители учреждений премируются ежемесячно по итогам работы за отчетный месяц на основании решения Комиссии учреждения культуры по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения культуры.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений не производятся в следующих случаях:

а) совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

б) нанесение руководителем учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

в) установление фактов невыполнения (неоказания) в текущем финансовом году объема работ (услуг) в соответствии с утвержденным на текущий финансовый год муниципальным заданием (выплаты не осуществляются до конца текущего года);

г) при наличии выполнения (оказания) объемов работ (услуг) в текущем финансовом году, утвержденных, но невыполненных (не оказанных) в прошедшем финансовом году (выплаты не осуществляются до конца текущего года).

7. Неиспользованные средства могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

8. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

**Приложение N 3**. ПЕРЕЧЕНЬ ПОЧЕТНЫХ ГРАМОТ, ЗНАКОВ И ЗВАНИЙ, ЗА НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ РАБОТНИКАМ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

|  |  |
| --- | --- |
| Проценты | Наименование почетного звания, государственной награды |
| 1. Почетные знаки и звания Российской Федерации | |
| 15 | Почетный знак Министерства культуры Российской Федерации "За достижения в культуре" |
| 15 | Народный артист Российской Федерации |
| 15 | Народный художник Российской Федерации |
| 15 | Заслуженный артист Российской Федерации |
| 15 | Заслуженный деятель искусств Российской Федерации |
| 15 | Заслуженный работник культуры Российской Федерации |
| 15 | Заслуженный художник Российской Федерации |
| 2. Почетные звания Республики Калмыкия | |
| 10 | Народный артист Республики Калмыкия |
| 10 | Заслуженный артист Республики Калмыкия |
| 10 | Заслуженный художник Республики Калмыкия |
| 10 | Заслуженный деятель искусств Республики Калмыкия |
| 10 | Заслуженный работник культуры Республики Калмыкия |
| 3. Почетные грамоты | |
| 5 | Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации |
| 5 | Почетная грамота Российского профсоюза работников культуры |

**Приложение N 4**. ПЕРИОДЫ, ЗАСЧИТЫВАЕМЫЕ В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ И УСЛОВИЯ ЕГО СОХРАНЕНИЯ

1. В стаж работы работникам учреждений культуры засчитывается:

- время непрерывной работы - как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в сфере культуры независимо от форм собственности;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях культуры, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях культуры;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение культуры не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

1.1. Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

1.2. Работникам учреждений культуры, без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР.

2. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в сфере культуры в следующих случаях:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений.

**Приложение N 5.** ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

1. Настоящее Положение определяет порядок премирования работников учреждений культуры (далее учреждения), на основании оценки их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы.

2. Выплата премии осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждений при выполнении целевых показателей эффективности работы.

3. Премия работникам учреждений выплачивается на основании оценки показателей эффективности их работы за предшествующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с установленными критериями.

Размер премии конкретному работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения на основании предложений, представленных оценочной комиссией учреждения, включающей представителей администрации, работников учреждения (далее Комиссия), утвержденной приказом руководителя учреждения.

4. Руководители структурных подразделений учреждений обязаны в срок до 13 числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

5. При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который осуществляется выплата, или приеме на работу в соответствующем отчетном