**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**Боханский район**

***Дума***

 ***муниципального образования «Казачье»***

Пятьдесят четвертая сессия Второго созыва

10 июня 2013 года с. Казачье

**Решение № 167**

«О внесении изменений в Положение

о системе оплаты труда работников
 учреждений культуры, находящихся

в ведении муниципального образования

«Казачье»

В целях реализации Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в соответствии с Распоряжением Правительства Иркутской области от 12 апреля 2013 года № 140-рп «О мерах по поэтапному повышению заработной платы отдельным категориям работников на 2013 год»

Дума решила:

1. Утвердить в новой редакции Положение о системе оплаты труда работников культуры, находящихся в ведении муниципального образования «Казачье» с приложениями (Приложение 1).

2. Настоящее Решение действует на правоотношения, возникшие с 01 мая 2013 года.

3. Опубликовать настоящее Решение в муниципальном «Вестнике».

Глава администрации Т.С. Пушкарева

Приложение №1

К Решению Думы № 167

от 10.06.13г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников
 учреждений культуры,**

**находящихся в ведении муниципального образования**

**«Казачье»**

**отличной от Единой тарифной сетки**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении муниципального образования «Казачье», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- статьей 40 Закона Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»»;

- Федеральным Законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

-Указом президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

- постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. (с изменениями и дополнениями) N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- статьёй 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз (с изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»

- приказом Министерства экономического развитии, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 г. N 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»; № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

- Приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 10 октября 2011 года № 53-мпр-о

-приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 22 апреля 2013 года «О внесении изменений в размеры минимальных окладов работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств»;

-распоряжения Правительства Иркутской области от 12 апреля 2013 года № 140-рп «О мерах по поэтапному повышению заработной платы отдельным категориям работников на 2013 год»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2010 г., протокол N 10,;

- положением о системе оплаты труда работникам культуры, находящимся в ведении муниципального образования «Боханский район», отличной от Единой тарифной сетки.

1. Условия оплаты труда работников учреждений культуры указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами.
2. Размер оплаты труда работников учреждений культуры не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.
3. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат и премий) устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат и премий), выплачиваемой работникам до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПЕРЕВЕДЕННЫХ НА ОТРАСЛЕВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, источником финансирования оплаты которых являются средства местного бюджета, установления размеров должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, иных видов выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

-Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

-Государственных гарантий по оплате труда, установленных трудовым законодательством;

-Величины базовых окладов (должностных окладов) по профессионально квалификационным группам;

-Перечня видов компенсационного характера;

-Перечня видов выплат стимулирующего характера;

-Настоящего Положения

-Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

6. Должностные оклады работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, устанавливаются в размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению в соответствии с занимаемой ими должностью руководителями учреждений культуры.

Увеличение должностных окладов работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, осуществляется в порядке, размерах и сроки, предусмотренные для увеличения (индексации) тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений культуры.

7. Работникам учреждений культуры, переведенным на отраслевую систему оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера для поощрения работников учреждений за качественные показатели результативности труда, в пределах утверждённого фонда оплаты труда, и могут носить единовременный (разовый) или постоянный характер, но устанавливаются на период не более одного года.

Порядок и условия денежного поощрения работников учреждений культуры определяются локальными нормативными актами муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении муниципального образования «Казачье».

Конкретный размер выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в размере до 30%.

Условиями премирования работника является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг.

8. Оплата труда работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, осуществляется с применением компенсационных выплат, установленных разделом 5 настоящего Положения и не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

9. Работникам учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере.

10. Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливается коэффициент доплаты в размерах от минимального оклада по классам: 0,25 – имеющим 1 класс; 0,10 – имеющим 2 класс.

**3. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**КУЛЬТУРЫ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

11. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений культуры, осуществляющих в соответствии с трудовым законодательством функции руководства этим учреждением, являющихся структурными и подведомственными подразделениями отдела культуры их заместителей и главных бухгалтеров.

12. Оплата труда руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат в соответствии с настоящим разделом.

13. Должностной оклад руководителя учреждения культуры устанавливается согласно с приложением 2 к настоящему Положению по ПКГ.

14. Должностной оклад заместителей руководителей учреждений культуры и главных бухгалтеров устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

15. Конкретные размеры должностных окладов и стимулирующих надбавок руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров указываются в трудовом договоре и определяются:

1) руководителям учреждений культуры - учредителем данного учреждения;

2) заместителям руководителей учреждений культуры и главным бухгалтерам - руководителями учреждений культуры по согласованию с учредителями данных учреждений.

16. Оплата труда руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров осуществляется с применением компенсационных выплат, установленных разделом 5 настоящего Положения.

**4. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

17. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счёт средств местного бюджета, на основании штатного расписания учреждения.

18. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

19. Изменения в штатное расписание в течение текущего финансового года вносятся по согласованию с учредителем и утверждаются приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

**5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

20. В порядке и случаях, установленных трудовым законодательством, работникам учреждений культуры выплачивается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретный размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается руководителем муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении муниципального образования «Бохан», в соответствии с трудовым законодательством и с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения.

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (35% от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

22. Оплата труда работников учреждений культуры осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных законодательством.

23. Выплаты и размер компенсационного характера за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, по соглашению сторон трудового договора, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, ст. 151 Трудового кодекса РФ, ни минимальными пределами, ни максимальными пределами размер доплат действующим законодательством не ограничивается.

**6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

 24. Выплаты стимулирующего характера в учреждениях используются для поощрения работников учреждений за качественные показатели результативности труда, устанавливаются в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

 25. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат (доплат и надбавок) стимулирующего характера:

 - выплаты за творческие и производственные достижения;

 - выплаты за сложность и напряжённость труда;

 - премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

 26. При установлении надбавки за высокие результаты, сложность и напряжённость труда, а также качество выполняемых работ учитываются:

 - интенсивность и напряжённость работы;

 - участие в выполнении сложных и важных работ, мероприятий;

 - соблюдение установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

 - непосредственное участие в реализации целевых программ, муниципальных проектов.

Конкретный размер выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в размере до 30%.

 27. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

 Основанием выплаты премии по итогам работы является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых обязанностей, исполненных качественно и в срок.

 Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, подписанного руководителем структурного или подведомственного подразделения учреждения на имя руководителя учреждения и подаётся не позднее десяти дней до окончания календарного периода.

 Размер премии работников учреждений культуры определяется работодателем в пределах до 30% оклада, в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

**7. ВЫПЛАТЫ РЕГУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

 28. Выплаты регулирующего характера в учреждении культуры выплачиваются в целях исполнения мер по поэтапному повышению заработной платы работникам учреждений культуры в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжения Правительства Иркутской области от 12 апреля 2013 года № 140-рп «О мерах по поэтапному повышению заработной платы отдельным категориям работников на 2013 год».

29. Размер выплаты работникам учреждения культуры определяется работодателем в пределах до 100 процентов, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

**7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

 30. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений, работникам учреждений производится выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи.

 Порядок оказания единовременной материальной помощи учреждения устанавливается в следующих случаях:

 а) смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущественного преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы;

 б) причинение вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

 Размер материальной помощи, выплачиваемой в соответствии с настоящим пунктом, составляет не менее одного должностного оклада работника.

 31. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно–квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

Приложение 1

Положения об оплате труда

работников учреждений

культуры, находящихся в ведении

муниципального образования

«Казачье»

**Принципы установления размеров должностного оклада в рамках диапазонов (минимального и максимального) работникам учреждений культуры**

     1. Право решать вопрос о персонифицированном размере должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров (диапазона) оклада предоставлено руководителю учреждения.

     2. Вопрос об установлении размера оклада работнику решается на основе оценки уровня его профессионализма непосредственным руководителем, подтвержденной квалификационной комиссией в процессе аттестации, и определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности.

     При оценке уровня профессионализма работника исключается субъективный подход лица, оценивающего качество труда работника. Для этого необходимо принимать в расчет показатели и параметры, которые должны быть разработаны на локальном уровне и закреплены в нормативных правовых документах.

     3. Изменение размера оклада может рассматриваться по инициативе как самого работника, так и его непосредственного руководителя и работодателя.

     4. Минимальный оклад по диапазону для конкретной должности устанавливается работнику, впервые принятому на работу в данное учреждение, лишь осваивающему должностные обязанности, выполняющему относительно несложные работы (трудовые функции, обязанности) при относительно невысокой интенсивности и результативности труда, а также при относительно небольшом стаже работы по профессии.

     5. Средний оклад применяется для оплаты труда работников в основном освоивших должностные обязанности и способных их выполнять на достаточно высоком профессиональном уровне без серьезных отклонений от установленных нормативных требований, имеющих стаж работы по специальности не менее 3-5 лет.

     6. Максимальный оклад по диапазону устанавливается работникам, качественно решающим поставленные перед ними задачи, входящие в их должностные обязанности, на высоком профессиональном уровне, своевременно и с большой ответственностью, имеющим стаж работы по специальности более 5-7 лет.

Заместитель

|  |
| --- |
| Приложение 2  |
| Положения об оплате труда |
| работников учреждений |
| культуры, находящихся в ведении |
| муниципального образования |
| "Казачье" |
|  |  |
|  |  |
| **Профессиональные квалификационные группы должностей и базовые размеры** |
| **окладов (ставок) работников учреждений культуры** |
| **муниципального образования "Казачье"** |
|  |  |
| **1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей работников** |
| **руководителей, специалистов и служащих** |
| **утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н** |
|  |  |
|  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
|  |  |
| 1 квалификационный уровень |
| Бухгалтер | 4583.00 |
|  |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 3 квалификационный уровень |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 6877.00 |
|  |  |
| **2. Профессинальные квалификационные группы должностей работников** |
| **культуры, искусства и кинематографии,** |
| **утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570** |
|  |  |
| Наименование должности (профессии) | Базовый размер оклада (ставки), руб. |
|  |  |
| 1. Профессиональная квалификационная группа |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |
| Аккомпаниатор  | 4480.00 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведушего звена" |
| Библиотекарь | 5147.00 |
| 4. Профессиональная квалификационная группа |
| "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |
| Заведующий отделом (сектором) дома культуры | 5877.00  |
| Художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |   |
|  |  |
|  |  |
| **3. Профессинальные квалификационные группы** |
| **общеотраслевых профессий рабочих,** |
| **утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н** |
| Наименование должности (профессии) | Базовый размер оклада (ставки), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1. Квалификационный уровень |  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3117 |
| Слесарь-электрик |
| Сторож (вахтер) |
| Уборщик служебных помещений |
|  |  |

Приложение 3
к Решению Думы об оплате труда

работников учреждений

культуры, находящихся в ведении

муниципального образования

«Казачье»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

**В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми усло­виями труда производятся на условиях и в порядке, установленном статьёй 147 Трудового кодекса РФ.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса РФ.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверху­рочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 113,96,60,2 Трудового кодекса РФ.

Приложение 4
к Решению Думы об оплате труда

работников учреждений

культуры, находящихся в ведении

муниципального образования

«Казачье»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в учреждениях культуры, находящихся в ведении муниципального образования:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- денежное поощрение по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений культуры.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения культуры, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении культуры с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- компетентность работника в принятии решений;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5. Выплата стимулирующего характера по итогам работы – денежное поощрение работника производится с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Единовременные денежные поощрения устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями.

6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу без учета повышающих коэффициентов.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения культуры утверждаются приказом **руководителя учреждения культуры**.

8. Единовременное денежное поощрение работников:

8.1. Единовременное поощрение работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

8.2. Работникам может выплачиваться единовременное поощрение:

- к юбилейным датам;

- в связи с наступлением знаменательного события.

8.3. Работникам выплачивается единовременное денежное поощрение по итогам года за счет экономии фонда оплаты труда.

8.4. Единовременное денежное поощрение работников осуществляется на основании приказа **руководителя учреждения культуры**, в котором указывается конкретный размер этого поощрения.

9. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

- обоснованные жалобы со стороны населения;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри муниципального учреждения культуры и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации и др.

10. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждений культуры разрабатываются самостоятельно учреждениями культуры и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.