СОГЛАСОВАНО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
И.о. начальника МКУ «Отдел по вопросам Культуры Администрации Города Феодосии Республики Крым»	Председатель профсоюзной организации МБУК «ДК пгт. Щебетовка МОГОФРК»	Приказом директора МБУК «ДК пгт. Щебетовка МОГОФРК» от 03.12.2019 №111/10-ЛС
_____ Г.Н.И. Георгадзе	_____ З.И.Чапко	_____ Ю.И.Железко

Положение

О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «ДК пгт. Щебетовка муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников **Муниципального бюджетного учреждения культуры «ДК пгт. Щебетовка муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым» (далее - ДК пгт. Щебетовка)** в зависимости от квалификационной категории, сложности и качества выполняемых работ.

2. Система оплаты труда работников **ДК пгт. Щебетовка** устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда **ДК пгт. Щебетовка.**

4. Фонд оплаты труда работников **ДК пгт. Щебетовка** формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется в соответствующих долях на составляющие части структуры заработной платы, направленные на оклады (должностные оклады), на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемые руководителем **ДК пгт. Щебетовка.**

5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

9. Штатное расписание **ДК пгт. Щебетовка** утверждается руководителем по согласованию с Муниципальным казенным учреждением “Отдел по вопросам культуры

Администрации города Феодосии Республики Крым" и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих.

При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривается распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного муниципального задания.

II. Порядок и условия оплаты труда работников ДК пгт. Щебетовка

10. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
-систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- настоящего Положения.

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников ДК пгт. Щебетовка

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным на основании постановления администрации города Феодосии Республики Крым №4013 от 28.11.2019г.

Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки), руб.
Руководители	
Генеральный директор, директор	
I группа по оплате труда	40500

II группа по оплате труда	36100
III группа по оплате труда	32100
IV группа но оплате труда	28500
Директор (заведующий) филиала	19390
Главный инженер, главный энергетик	23580
Заведующий (начальник) отделом (с учетом имеющихся, утвержденных стандартов)	
при численности отдела свыше 4 человек	17500
при численности отдела до 4 человек не менее 3	16300
Заведующий архивом	
при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год	12500
при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и	11500
Заведующий хозяйством (приказ Минтруда России от 02 февраля 2018 года №49н "Об утверждении профессионального стандарта ‘‘Специалист административно-хозяйственной деятельности ")	11500
Менеджер по связям с общественностью	14500
Должности руководящего состава учреждений культуры	
Заведующие (начальники) структурными подразделениями по основной деятельности (отделом, службой, цехом, производственной мастерской и тому подобными)	17500
Специалисты	
Художественный руководитель	17500
Должности руководящего состава учреждений культуры	
Режиссер массовых представлений, звукорежиссер	
высшей категории	17500
первой категории	16500
второй категории	15500
без категории	14500
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
первой категории	16500
второй категории	15300
без категории	14500
Администратор	11500
Бухгалтер (приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 года № 103н “Об утверждении профессионального стандарта “Бухгалтер")	14500
Экономист (всех специальностей)	
первой категории	15500
второй категории	13500
без категории	13000
Специалист по маркетингу	13500
Документовед, специалист но управлению документацией организации (приказ Минтруда России о г 10 мая 2017 года № 416н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению документацией организации")	12500

Помощник руководителя (приказ Минтруда России от 06 мая 2015 года № 276н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией")	15500
Инженер (всех специальностей), инженер по надзору за строительством	
первой категории	15500
второй категории	14500
Должности работников культуры ведущего звена	
Звукооператор	
первой категории	13500
второй категории	12500
Специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы	
ведущий	14500
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	
Специалист по охране груда (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 524н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда")	14500
Специалист по противопожарной профилактике (приказ Минтруда России от 28 октября 2014 года № 814н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по противопожарной	
ведущий	14500
без категории	12500
Специалист гражданской обороны	12500
Специалист, по кадровому делопроизводству (приказ Минтруда России от 06 октября 2015 года № 691 н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом")	12500
Администратор баз данных (приказ Минтруда России от 17 сентября 2014 года № 647н "Об утверждении профессионального стандарта "Администратор баз данных")	
главный	15500
старший	14500
системный администратор	13500
Специалист в сфере закупок (приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок")	
Заместитель руководителя, советник	23580
Руководитель контрактной службы, контрактный управляющий, ведущий специалист (код С уровень квалификации 7)	15500
Контрактный управляющий, консультант по закупкам, старший специалист по закупкам (код В уровень квалификации 6)	14500
Контрактный управляющий, специалист по закупкам (код А уровень квалификации 5)	13000
Эксперт в сфере закупок (приказ Мин труда России от 10 сентября 2015 г ода № 626н "Об утверждении профессионального стандарта "Эксперт в сфере закупок")	13500
Специалист по связям с общественностью	11500
Художник	11500

Фотограф (приказ Минтруда России от 22 декабря 2014 года № 1077н "Об утверждении профессионального стандарта "Фотограф")	
первой категории	13500
второй категории	12500
третьей категории	12000
Юрисконсульт	
первой категории	15500
второй категории	14500
без категории	13000
Должности работников культуры среднего звена	
Аккомпаниаторы	11500
Культорганизаторы	
первой категории	12700
второй категории	11100
без категории	10500
Служащие, рабочие профессии	
Архивариус	11500
Секретарь-администратор, делопроизводитель, секретарь руководителя (приказ Минтруда России от 06 мая 2015 года № 276п "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией")	10500
Статистик (приказ Минтруда России от 08 сентября 2015 г ода № 605н "Об утверждении профессионального стандарта "Статистик")	11500
Сторож (вахтер)	10500
Кассир (включая старшего)	11100
Кассир билетный	10500
Гардеробщик	9500
Лаборант	10500
Настройщик роялей, пианино	10500
Настройщик музыкальных инструментов	10500
Слесарь (всех квалификаций), электросварщик (газосварщик)	11500
Кочегар	10500
Техник (всех квалификаций)	12500
Педагог-организатор	14500
Машинист сцены, осветитель	10500
Токарь, столяр, плотник, сантехник, слесарь, электрик (электромонтер),	11500
Рабочий зеленого хозяйства, рабочий но комплексному обслуживанию и	10500
Уборщик служебных (производственных помещений)	9500
Костюмер, драпировщик, реквизитор, установщик декораций, художник -	10500
Дворник	8500

12. По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом на основании требований к квалификации данных работников с учетом мнения представительного органа работников, но не более чем размеры должностных окладов, установленные соответствующими ПКГ должностей работников ДК **пгт. Щебетовка** с аналогичными требованиями к квалификации.

13. Должностной оклад заместителя руководителя ДК **пгт. Щебетовка** устанавливается на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. Работникам ДК **пгт. Щебетовка** в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в ночное время;

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

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

15. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля *2008 года N 554* "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

16. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

17. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

18. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

работникам **ДК пгт. Щебетовка,** привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада *(должностного оклада) за каждый час работы, если* работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

19. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

20. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач и оказания услуг, возложенных на **ДК пгт. Щебетовка,** работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- гарантированные выплаты, к ним относится надбавка за стаж непрерывной работы либо выслугу лет, за качество выполнения работ;

При установлении выплаты за выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников **ДК пгт. Щебетовка,** учитывается общее количество лет, проработанных:

в данном учреждении;

по данной должности, специальности, профессии;

в отрасли "Культура, искусство и кинематография".

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы либо выслугу лет устанавливаются по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу) в размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

21. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

-5% процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым:

-10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

-15% от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

- *20% от оклада* - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

-25%) от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

-35% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливаются по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

22. **Выплаты, зависящие от качества работы:**

В зависимости от эффективности работы (по результатам деятельности) учреждения, каждого сотрудника могут устанавливаться стимулирующие выплаты - **персональная выплата за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ.** Выплата устанавливается ежемесячно в зависимости от количества заработанных сотрудником процентов.

Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал и год.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

Надбавка не суммируется и считается равной нулю при следующих обстоятельствах:

- *прогуле (отсутствии па рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);*
- *появлении на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;*
- *наличии действующего дисциплинарного взыскания.*

Критерии могут изменяться, после согласования с коллективом. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяться в процентах к должностному окладу с занимаемой должностью работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

- отчеты по выполнению показателей эффективности работы сотрудника за отчетный период сдаются сотрудниками до 19 числа каждого месяца

23. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ и иные поощрительные выплаты устанавливаются по представлению директора и органа трудового коллектива. Сведения подаются до 19 числа каждого месяца.

24. Директор на основании аналитической информации ежемесячно рассматривает *и* утверждает распределение стимулирующей части фонда между работниками, издает приказ

с указанием конкретных размеров стимулирующей выплаты по каждому работнику.
Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа.
Директор вправе назначить стимулирующую выплату по следующим основаниям:
- на основании ежемесячной пояснительной записки критерией интенсивности и высоких результатов за отчетный период (месяц, квартал, год)

25. Показатели эффективности деятельности за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ основному персоналу.

№ п/п	Наименование показателя эффективности работника	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Процент	Самооценка	Оценка руководител	Оценка
1.	Результативность работы	Высокие показатели в исполнении должностных обязанностей	**0-10%**			
2.	Выполнение особо важных и ответственных работ	Для творческих работников: участие в фестивалях и конкурсах, отчетные концерты, мастер-классы, открытые уроки, участие в вебинарах по профилю деятельности, дополнительные занятия по подготовке дополнительных номеров (вокал, подтанцовка), творческие альянсы коллективов **и т.п.** Для технических работников: практическая помощь руководителей клубных формирований. Проведение профилактических работ (в зависимости от специфики работы) **и т.п.**	**0-10%**			
3.	Соблюдение норм трудовой дисциплины и морально-этических норм Отсутствие дисциплинарных взысканий	Создание и поддержание благоприятного климата среди работников Учреждения и внутри творческих коллективов. Соблюдение трудовой дисциплины; Соблюдение норм охраны труда, экологической, пожарной, электробезопасности; Поддержание порядка на рабочем месте.	**0-10%**			
Количество процентов по всем критериям			**0-30%**			

26. Установление надбавки основному персоналу по выполнению показателей интенсивности труда

№ п/п	Наименование показателя интенсивности труда	Плановое знач. показателя	Сведения о выполнении работы (максимально детализированное)я
1.	Интенсивность и напряженность работы	До 10%	Количество участников в коллективе больше нормы. Подготовка и проведение непредусмотренных мероприятий в зависимости от специфики работы и т.п.
2.	Качественное и в срок выполнение поручений руководителя	До 10%	Соблюдение сроков установленных порядков и норм предоставления документации; Участие в благоустроительных работах (субботник), благотворительных акциях. Обновление и пошив сценических костюмов и т.п.
3.	Степень сложности и важности выполнения поставленных задач	До 10%	Победа в фестивалях, конкурсах разного уровня; Обширный репертуар коллективов; работы в неблагоприятных климатических условиях (мороз, дождь, жара). Срочность подготовки сценических костюмов и т.п.
4.	Уровень ответственности за порученный участок работы Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.	До 10%	Отсутствие травматизма в творческих коллективах Отсутствие обоснованных письменных жалоб от получателей услуг на качество оказываемых услуг, положительные отзывы в книге отзывов учреждения. Содержание сценических костюмов в надлежащем состоянии (стирка, глажка). Участие в выездных и проведение собственных мероприятий. Оказание помощи в оформлении сценического пространства Владение ПК, освоение новых компьютерных программ, создание фото и видео презентаций, радиогазет, печатной продукции и т.п.
5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.	До 10%	Проведение совместных мероприятий с различными организациями феодосийского региона. Участие в площадных мероприятиях, народных гуляниях, наличие новых костюмов у участников коллективов. Личное участие в мероприятиях. Создание рекламы Учреждения в СМИ и соцсетях и т.п.
	Оценка руководителя		
	Оценка комиссии		
	Оценка директора		

27. Показатели эффективности деятельности за высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ вспомогательному персоналу.

№ п/п	Наименование показателя эффективности работника	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Процент	Самооценка	Оценка руководител	Оценка
1.	Результативность работы	Высокие показатели в исполнении должностных обязанностей	**0-10%**			
2.	Выполнение особо важных и *ответственных* работ	Для творческих работников: участие в фестивалях и конкурсах, отчетные *концерты,* мастер-классы, открытые уроки, участие в вебинарах по профилю деятельности, дополнительные занятия по подготовке дополнительных номеров (вокал, подтанцовка), творческие альянсы коллективов **и т.п.** Для технических работников: практическая помощь руководителей *клубных* формирований. Проведение профилактических работ (в зависимости от специфики работы) **и т.п.**	**0-10%**			
3.	Соблюдение норм трудовой дисциплины и морально-этических норм Отсутствие дисциплинарных взысканий	Создание и поддержание благоприятного климата среди работников Учреждения и внутри творческих коллективов. Соблюдение трудовой дисциплины; Соблюдение норм охраны труда, экологической, пожарной, электробезопасности; Поддержание порядка на рабочем месте.	**0-10%**			
Количество процентов по всем критериям			**0-30%**			

28. Показатели эффективности деятельности за высокие результаты работы заместителю директора по хозяйственной части и вспомогательному персоналу.

№ п/п	Наименование показателя интенсивности труда	Плановое знач. показателя	Сведения о выполнении работы (максимально детализированное)
1.	Интенсивность и напряженность работы	До 10%	Выполнение должностных обязанностей, сверх установленных норм, более

			рациональное использование рабочего времени и т.п.
2.	Качественное и в срок выполнение поручений руководителя; Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	До 10%	Участие в благоустроительных работах (субботники т.п.), благотворительных акциях, дежурство во время проведения мероприятий. Участие в организации площадных мероприятий, народных гуляний, личное участие в мероприятиях и т.п.
3.	Степень сложности и важности выполнения поставленных задач; Уровень ответственности за порученный участок работы	До 10%	Работа в неблагоприятных климатических условиях (мороз, дождь, жара), профилактика и проведение текущего косметического (предупредительного) ремонта. Отсутствие обоснованных письменных жалоб от получателей услуг на качество выполняемых работ.
4.	Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения	До 10%	Устранение *аварийных нештатных* ситуаций. Содержание в надлежащем порядке оборудования обеспечивающего нормальную деятельность учреждения (сантехнического, отопительного оборудования и водопроводной-канализационной систем). Проявление инициативы и рационализации в своей работе и т.п.
5.	Обеспечение сохранности и безопасности	До 10%	Отсутствие травматизма. Содержание помещений в соответствии с санитарно-техничес ки ми требован ия м и. Соблюдение сохранности материальных ценностей.
	Оценка руководителя		
	Оценка комиссии		
	Оценка директора		

29. Премиальные выплаты по итогам работы

Премирование работников **ДК пгт. Щебетовка** производится в целях стимулирования служебной деятельности по итогам работы с учетом личного вклада в достижение целей и задач, стоящих перед учреждением.Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за *выполнение особо важных* и *ответственных работ* или *собственной*

инициативе достижение специальных показателей, которые выплачиваются работнику единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- единовременные премии к юбилейным датам (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет), профессиональным праздникам;
- премии по итогам работы.
При премировании по итогам работы учитываются:
добросовестное исполнение работником
своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в соответствии с критериями и показателями эффективности;
- участие в инновационной деятельности.
Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены
Единовременных премий к юбилейным датам, профессиональным праздникам устанавливается до 100 процентов от должностного оклада.

30. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора **ДК пгт.Щебетовка** в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, в соответствии с Методическими рекомендациями по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника, разработанными Министерством культуры Российской Федерации и направленными письмом от 5 августа 2014 года № 166 - 01-39/04-НМ

31. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается **ДК пгт. Щебетовка** самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Стимулирующие выплаты, премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения **ДК пгт.Щебетовка** заполняется оценочный лист от 10% до 30% и пояснительная записка для установления *надбавки от 10% до 50% основному и* техническому персоналу, по выполнению показателей интенсивности труда каждый месяц до 19 числа что в сумме составляет 80%

VI. Условия оплаты труда руководителя и его заместителя

33. Заработная плата руководителя, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. условия оплаты труда руководителя устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

35. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30%

ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

36. С учетом условий труда руководителю и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

37. Размеры стимулирующих выплат руководителю утверждаются приказом Муниципального казенного учреждения «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым.

38. Для заместителя руководителя стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом *выполнения установленных показателей и критериев оценки* эффективности труда не должны превышать 100% должностного оклада.

39. Все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в т. ч. материальная помощь на профилактику заболеваний рассчитывается исходя из размера должностного оклада руководителя (ДОр).

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя ДК **пгт.Щебетовка** и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителя) в кратности 1 к 6.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

41. По решению руководителя работникам, занимающим должность служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия труда оплаты труда.

42. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

43. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

VIII. Социальные выплаты

44. Работникам ДК **пгт.Щебетовка,** включая руководителя один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний работникам устанавливается в размере должностного оклада.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

-вновь принятому на работу,

-уволенному по собственному желанию, в том числе с выходом на пенсию,

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

-работнику принятому на работу по совместительству;

-работнику заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев); -работнику

уволенному за виновные действия.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления по основному месту работы работника и основной занимаемой должности. Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний понимается руководителем и оформляется его приказом.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республика Крым и средств от иной приносящий доход деятельности, на оплату труда.

45. Работникам, включая руководителя из фонда оплаты труда может быть выплачена помощь на иные цели в зависимости от наличия финансовых средств, в результате экономии фонда оплаты труда.

Приложение №1
к приказу директора МБУК «ДК пгт. Щебетовка МОГОФРК» о т 03.12.2019г. № 111/19-ЛС
Железко Ю.И.

Порядок отнесения
муниципальных учреждений культуры, отнесенных к ведению МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым», к группам по оплате труда руководителей

I. Общие положении

Порядок отнесения муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в сфере культуры, отнесенных к ведению МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» (далее - учреждение), к группам по оплате груда руководителей, разработан для установления размеров их должностных окладов в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на деятельность руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений, филиалов).

II. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений для установлении должностных окладов

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаше одного раза в год. до 20 января, МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» (далее - отдел) IT установленном им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения, а также в результате оценки показателей деятельности учреждения с учетом сложности руководства этим учреждением

Группа по оплате т руда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой “до”, устанавливается отделом.

2.3. За учреждениями, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за учреждениями культуры, здания которых находятся па капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств), но не более чем на срок проведения ремонтных работ.

2.4. Отдел:

а) может относить учреждение к 1 группе по оплате груда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности данного учреждения, их социальной значимости и регионального значения в творческой, образовательной, методической деятельности:

б) может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Порядка, но не выше J группы по оплате труда:

в) может относить учреждения, при которых созданы культурно-досуговые объединения или являющиеся методическим центром для других учреждений, на одну групп)' выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

2.5. Учреждения представляют в отдел документы, подтверждающие наличие

соответствующих объемов работы учреждения.

2.6. Решение отдела об отнесении учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления должностных окладов оформляется приказом отдела

2.7. Действие Порядка не распространяется на прочие учреждения в сфере культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым.

III. Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений

3.1. К 1 группе по оплате труда руководителей относятся:

Централизованные библиотечные системы: имеющие штатную численность более 50 единиц и осуществляющие методическую деятельность;

музеи: музеи, имеющие помимо экспозиций архитектурные, исторические и природные памятники, важные для сохранения историко-культурного и природного наследия страны и Республики Крым, со штатной численностью более 100 единиц;

учреждения клубного тина: дворцы и дома культуры, центры культуры и досуга имеющие штатную численность более 60 единиц;

3.2. Показатели и группы по оплате труда руководителей учреждений, не предусмотренные пунктом 3.1 настоящего Порядка

3.2.1. Учреждение культуры клубного типа

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	1	11	111	IV
	количество баллов			
Культурно досуговые учреждения	свыше 2010	1500 - 2000	1001 - 1499	до 1000

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей-оценки деятельности культурно-досуговых учреждений и других учреждений клубного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы но оплате труда руководителей муниципальных культурно-досуговых учреждений устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. Отнесение муниципальных культ урн о-досуговых учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов показателей оценки деятельности в целом по учреждению.

3. Для отнесения муниципальных культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных культурно-досуговых учреждений дли определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	2	4	4	5
1	Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и т.д.)	За одно клубное формирования до 10 чел.	1	Подтверждаются журналами учета работы
		До 20 чел.	2	

		до 30 чел.	2.5	
		от 31 чел.	3	
2	Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях	За одного участника	1	Подтверждаются журналами учета работы
3	Подготовка информационно-методических материалов	За каждое	10	Подтверждается документально
4	Проведение обучающих мероприятий	За каждое	10	Подтверждаются журналами учета работы
5	Количество проведенных культурно-досуговых мероприятии в год	За каждое мероприятие		Учитываются все организованные учреждениями мероприятия. Подтвержденные журналом учета работы
		Международное	10	
		Всероссийское и межрегиональное	7	
		Республиканское	5	
		Районное	3	
		Сельское и пр.	2	
6	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и республиканских программах и т.н.	За каждый разработанный и направленный грантодателю проект	5	Подтверждается документально
		За каждый полученный грант	15	
7	Количество клубных формирований, имеющих звание "Народный" или "Образцовый"	За каждый коллектив	20	Подтверждается документально
8	Уровень образования работников:	За каждою работника		Подтверждается документально
	высшее образование из числа творческих работников		2	
	среднее специальное образование из числа творческих работников		1,5	
	имеющие звания "Народный", "Заслуженный"		10	
	имеющие ученое звание, степень, почетный отраслевой знак		5	
9	Доля мероприятий для детей и подростков в общем количестве проведенных мероприятий	До 15%	2	Подтверждаются журналами учета работы
		15-35%	3	
		35 - 55%	4	
		Свыше 55%	5	
10	Доля платных услуг в общем объеме финансирования	До 5%	4	Подтверждается бухгалтерской отчетностью
		5-10%	6	
		10-15%	8	
		Свыше 15%	10	
11	Количество посетителей в год на платной основе	За каждые 100 человек	10	Подтверждается документально
12	Количество оказываемых услуг населению	За каждый вид услуги	10	Подтверждается документально
13	Организация и проведение выездных мероприятий	За каждое мероприятие	3	

14	**Количество коллективов и участников художественной самодеятельности, получивших признание на творческих мероприятиях различного уровня:**			Подтверждается документально
	международный:			
	лауреаты		**20**	
	дипломанты		**15**	
	участники		**10**	
	всероссийский:			
	лауреаты		**15**	
	дипломанты		**10**	
	участники		**5**	
	республиканский:			
	лауреаты		**10**	
	дипломанты		**5**	
	участники		**1**	
	Стипендиаты (премианты) республиканского уровня	**За каждого стипендианта (премианта)**	**10**	

Примечании:

1. К культурно-досуговым учреждениям относятся: дворцы и дома культуры, центры культуры и досуга.

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

3. Подготовка информационно-методических материалов осуществляется с целью оказания помощи учреждениям культуры и коллективам художественной самодеятельности и включает разработку методических рекомендаций, аналитических, информационных и репертуарных сборников, типовых сценариев культурно-досуговых мероприятий и других материалов но различным аспектам народного творчества и культурно-досуговой практики.

4. К обучающим мероприятиям относится проведение семинаров, научно-методических и научно-практических конференций, "круглых столов", тренингов, практических лабораторий и т.д. для руководителей и специалистов в сфере культуры.

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

6. К выездным мероприятиям относятся мероприятия, проводимые на площадках и в залах, находящихся в другом населенном пункте Республики Крым, если коллектив и исполнители возвращаются в течение су ток.

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