РЕСПУБЛИКА КРЫМ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ФЕОДОСИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Постановление

От 28.11.2019 № 4013
г. Феодосия

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым» в новой редакции

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», Законом Республики Крым от 28.11.2014 № 14 – ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры», руководствуясь Уставом муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, в целях совершенствования оплаты труда работников труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым Администрация города Феодосии Республики Крым

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в новой редакции (прилагается).
2. Постановление Администрации города Феодосии Республики Крым от 21.12.2017 № 3596 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в новой редакции» считать утратившим силу.
3. Установить, что условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым внедряются в пределах средств на оплату труда с начислениями, утверждёнными в бюджетных сметах соответствующих учреждений и сметах доходов и расходов от приносящей доход деятельности на соответствующий финансовый год.
4. Муниципальному казенному учреждению «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» (Георгадзе Н.И.) Муниципальному казенному учреждению «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым» (Закрасняная Н.Н.) обеспечить координацию работы учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, утверждённых пунктом 1 настоящего постановления.

5. Муниципальным учреждениям культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым привести в соответствие с настоящим Положением локальные Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры.

6. Сектору по вопросам связи с общественностью и средствами массовой информации Администрации города Феодосии Республики Крым (Шакарян А.С.) обнародовать настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Феодосии Республики Крым (http://feo.rk.gov.ru).

7. И.о. начальника муниципального казенного учреждения «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» (Георгадзе Н.И.) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Победа» Феодосийского городского совета Республики Крым.

8. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

9. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации города Феодосии – Алексеенко М.В., и.о. начальника муниципального казенного учреждения «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» Георгадзе Н.И.

Глава администрации города Феодосии Протокольная часть С.Н. Бовтуненко

Георгадзе

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
города Феодосии Республики
Крым
от 28.11.2019 № 4013

Протокольная часть

Положение
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Феодосия Республики Крым в сфере культуры

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в сфере культуры (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, а также учреждений, которые находятся в ведении Муниципального казенного учреждения «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» (далее - учреждение).

2. Системы оплаты труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

единых 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.

4. Размер оплаты труда работников учреждений устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждений.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты

компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. Порядок установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников учреждения

6. Должностные оклады руководителей, художественного персонала и специалистов театров устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады руководителей и специалистов централизованной библиотечной системы, музеев устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Должностные оклады руководителей, художественного персонала, специалистов культурно-досуговых учреждений (дворцов и домов культуры, центров культуры и досуга) устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих прочих учреждений в сфере культуры, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих, занятых в учреждениях в сфере культуры, устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

7. Структурное подразделение (отдел) вводится в учреждении при численности не менее 3 единиц.

8. Показатели 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 устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

10. В соответствии с Перечнем видов выплат. компенсационного характера работникам учреждений, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531, в сфере культуры устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий (должностей);

расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

11. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), тарифной ставки,

установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

12. Размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер доплат 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным согласно части 1 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может как возложить на одного работника, так и распределить между несколькими работниками.

Оплата 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.

Оплата 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 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

работникам учреждения, 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 часовой ставки (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 часовой ставки (части оклада (должностного оклада) сверх оклада (оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

13. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

15. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в учреждениях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
надбавка за интенсивность труда;
премия за высокие результаты работы;
премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
2) выплаты за качество выполняемых работ:
надбавка за наличие квалификационной категории;
премия за образцовое выполнение государственного задания;
3) надбавка за выслугу лет;
4) премиальные выплаты по итогам работы:
премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

17. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их

осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Наименование выплат стимулирующего характера и условия их осуществления включаются в положение о стимулирующих выплатах. Положение о стимулирующих выплатах утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам в учреждении производится приказом руководителя на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - комиссия). Персональный состав комиссии формируется самостоятельно учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 18, 22 и 24 раздела IV настоящего Положения, не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

18. Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников в размере:

основной персонал, вспомогательный персонал:

I, II группа по оплате труда - не более 100%;

III, IV группа по оплате труда - не более 80%;

административно - управленческий не более 50%.

При установлении работнику учреждения надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

интенсивность и напряженность в работе;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

обеспечение сохранности и безопасности;

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

непосредственное участие в реализации муниципального задания;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

19. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем учреждения работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в размере от 10 до 35 процентов.

20. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников и выплачивается единовременно не более 200%, при этом учитывается:

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

выполнение непредвиденных и срочных работ;

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

Премия за высокие результаты работы назначается руководителем учреждения на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем учреждения на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и качественного его выполнения.

21. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоена:

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

5 процентов - за почетное звание "Заслуженный" Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10 процентов - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание "Народный" Автономной Республики Крым, Республики Крым;

15 процентов - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

10 процентов - надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание "Народный", "Образцовый";

классность - водителям автотранспортных средств в размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

22. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается работнику основного персонала учреждения в размерах до 100% по результатам оценки качества выполняемых работ единовременно по итогам года.

Премия выплачивается при условии выполнения объема муниципального задания не менее 100% с учетом выполнения установленных показателей качества и в пределах допустимых отклонений.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение муниципального задания учитывать следующие критерии:

- соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

- наличие положительных отзывов о работе (благодарности, грамоты и т.д.);

- участие в организации и проведении официальных культурных мероприятий и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди

населения;

- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного муниципального задания на оказание (выполнение) услуг (работ).

23. При установлении надбавки за выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:

в данном учреждении;

по данной должности, специальности, профессии;

в отрасли "Культура, искусство и кинематография".

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

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

Дополнительно в независимости от установленного критерия по пункту 23 Положения в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- весь период работы на государственной, муниципальной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

24. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее - премия) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия устанавливается работнику на основании разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы с учетом рекомендаций учредителя, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;

- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1 коэффициенту.

К критериям устанавливаются перечень должностей и количество критериев оценки эффективности работы работников учреждения.

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, год). Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Максимальным размером премия не ограничивается.

V. Фонд оплаты труда работников учреждений

25. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

26. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), тарифную ставку, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также за счет экономии фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

27. Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах.

28. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

29. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

Количество штатных единиц согласовывается с учредителем.

Штатное расписание учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения, являясь основанием для расчета нормативных затрат для оплаты труда.

30. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, в соответствии с требованиями законодательства Республики Крым.

VI. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей

31. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, учредительными документами учреждения.

32. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), тарифной ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

По решению учредителя руководителю учреждения, имеющего большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности, а также для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, обеспечение устойчивого функционирования и развития учреждений в сфере культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

34. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения, устанавливаются руководителю учреждения и его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

35. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения, устанавливаются руководителю учреждения в порядке, утверждаемом учредителем, с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя, устанавливаемых МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым»

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения принимает руководитель учреждения в соответствии с Порядком, утверждённым учредителем.

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым», в кратности от 1 до 6.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы могут быть установлены условия оплаты труда руководителю, его заместителям учреждения, включённые в перечень, утверждённый Советом министров Республики Крым».

37. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки руководителя учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя не должна превышать заработной платы руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада), тарифной ставки художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

38. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

39. Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

40. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются локальным актом МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым»

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в сфере культуры

Должностные оклады руководителей, художественного персонала и специалистов театров

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 по оплате труда	28500
Должности работников культуры среднего звена	
Заведующий костюмерной	12500
Художественный персонал	
Художественный руководитель, с обязанностями заместителя руководителя	33150
Художественный руководитель	28 580
Должности руководящего состава учреждений культуры	
Главный режиссер	28580
Специалисты	
Должности руководящего состава учреждений культуры	
Режиссер-постановщик	
высшей категории	19500
первой категории	17500
Режиссер, звукорежиссер	
первой категории	17500
второй категории	16500
Служащие для всех типов учреждений	
Должности работников культуры ведущего звена	
Администратор (старший администратор)	12500

Примечание:

Отсутствующие в Приложении 1 должности специалистов и служащих и их должностные оклады в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их должностных окладов, имеющихся в других типах учреждений.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в сфере культуры

Должностные оклады руководителей и специалистов централизованной библиотечной системы и музеев

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 по оплате труда	28500
Должности руководящего состава учреждений культуры	
Заведующий реставрационной мастерской, филиалом музея (библиотеки)	19390
Главный хранитель (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 537н "Об утверждении профессионального стандарта "Хранитель музейных ценностей")	23580
Главный хранитель фондов библиотеки	23580
Заведующие (начальники) структурными подразделениями по основной деятельности (отделами), главный администратор	17500
Ученый секретарь музея, ученый секретарь библиотеки	18500
Должности работников культуры среднего звена	
Заведующий билетными кассами	12500
Специалисты	
Должности работников культуры ведущего звена	
Хранитель музейных предметов (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года №537н "Об утверждении профессионального стандарта "Хранитель музейных ценностей")	
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Научный сотрудник музей (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 537н "Об утверждении профессионального стандарта "Хранитель музейных ценностей", приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 521н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по учету музейных предметов")	
старший	14500
научный	13500
младший	12500
Специалист по учету музейных предметов, редактор электронных баз данных музея (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 521н "Об	

утверждении профессионального стандарта "Специалист по учету музейных предметов")	
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Методист музея Методист по музейно-образовательной деятельности; методист по научно-просветительской деятельности музея; специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов; эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия	
ведущий	14500
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Сотрудник службы безопасности музея	
главный (при отсутствии должности руководителя службы безопасности) *	16500
ведущий	14500
без категории	12000
Специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	13500
Приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 539н "Об утверждении профессионального стандарта "Экскурсовод (гид)"	
Экскурсовод	13500
Организатор экскурсий	12000
Художник-реставратор	
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Библиотекарь, библиограф	
главный	15500
ведущий	14500
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	15500
Специалист по учетно-хранительской документации; специалист по превентивной консервации библиотечных фондов; специалист по библиотечно-выставочной работе; специалист по массовой консервации библиотечных фондов	13500
Методист библиотеки	
ведущий	14500
первой категории	13500
второй категории	12500
без категории	12000
Редактор библиотеки	
первой категории	13500

второй категории	12500
без категории	12000
Служащие	
Должности технических исполнителей	
Музейный смотритель, контролер билетов	9500

Примечание:

Отсутствующие в приложении 2 должности специалистов и служащих и их должностные оклады в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их должностных окладов, имеющихся в других типах учреждений.

* Вводится в учреждении со штатной численностью более 50 единиц.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений муниципального
образования городской округ Феодосия
Республики Крым в сфере культуры

Должностные оклады руководителей, художественного персонала, специалистов культурно-досуговых учреждений (дворцов и домов культуры, центров культуры и досуга)

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 по оплате труда	28500
Директор (заведующий) филиала	19390
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	15500
без 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

Должности работников культуры среднего звена	
Аккомпаниаторы	11500
Культорганизаторы	
первой категории	12700
второй категории	11100
без категории	10500

Примечание:

1. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов и норм рабочего времени.

2. Отсутствующие в приложении 3 должности специалистов и служащих и их должностные оклады в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их должностных окладов, имеющихся в других типах учреждений.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в сфере культуры

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих прочих учреждений в сфере культуры, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих, занятых в учреждениях в сфере культуры

Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки), руб.
Руководители	
Генеральный директор, директор	40500
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 соответствующем количестве дел	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
Специалисты	
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 по управлению документацией организации (приказ Минтруда России от 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

без категории	13000
Специалист по охране труда (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 профилактике")	
ведущий	14500
без категории	12500
Специалист гражданской обороны	12500
Специалист по кадровому делопроизводству (приказ Минтруда России от 06 октября 2015 года № 691н "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 Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 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
Служащие, рабочие профессии	
Архивариус	11500
Секретарь-администратор, делопроизводитель, секретарь руководителя (приказ Минтруда России от 06 мая 2015 года № 276н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией")	10500
Статистик (приказ Минтруда России от 08 сентября 2015 года № 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-организатов	14500
Машинист сцены, осветитель	10500
Токарь, столяр, плотник, сантехник, слесарь, электрик (электромонтер), газоэлектросварщик	11500
Рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, садовник, оператор котельной	10500
Уборщик служебных (производственных помещений)	9500
Костюмер, драпировщик, реквизитор, установщик декораций, художник - декоратор, портной, швея, вышивальщица, гример-постижёр	10500
Дворник	8500

Примечание:

Должностные оклады специалистов и служащих, по которым приняты профессиональные стандарты, не применяются для должностей в категории "Руководители", утвержденных в этих профессиональных стандартах.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений муниципального
образования городской округ Феодосия
Республики Крым в сфере культуры

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 положения

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 труда 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 установления должностных окладов

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год, до 20 января, МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» (далее - отдел) в 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 труда 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 на 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 I группе по оплате труда 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 I группы по оплате труда;

в) может относить учреждения, при которых созданы культурно-досуговые объединения или являющиеся методическим центром для других учреждений, на одну группу 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 I 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 типа: 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			
	I	II	III	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 по оплате труда руководителей муниципальных культурно-досуговых учреждений устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. Отнесение муниципальных культурно-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 для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	2	3	4	5
1	Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и т.д.)	За одно клубное формирование 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.п.	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 каждого 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 дипломанты участники всероссийский: лауреаты дипломанты участники республиканский: лауреаты дипломанты участники		 20 15 10 15 10 5 10 5 1	
	Стипендиаты (премианты) республиканского уровня	За каждого стипендиата (премианта)	10	

Примечания:

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 по 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 суток.

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

3.2.2. Театры

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Муниципальные театры	свыше 501	301 - 500	201 - 300	до 200

Примечания:

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

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных театров устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы, исчисленных за предшествующий год.

2. Для отнесения муниципальных театров к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных театров для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество новых и возобновленных спектаклей, ед.	За 1 новое, в том числе:	20
		За возобновленное	10
2	Количество публичных показов, ед.	За каждое	0,1
3	Количество зрителей на мероприятиях, чел.	За 1 тысячу зрителей	1
4	Доля зрителей от общего количества мест в зале, %	Заполняемость более 70%	30
		Заполняемость более 60%	20
		Заполняемость более 50%	10
5	Проведение гастролей собственного коллектива	За 1 мероприятие	10
6	Участие в международных фестивалях, конкурсах и т.п.	За 1 мероприятие	10
7	Организация и проведение фестивалей различного уровня	За 1 мероприятие	15
8	Содействие в проведении на территории муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым фестивалей, конкурсов и гастрольных мероприятий, организованных представителями других субъектов Российской Федерации, ближнего и дальнего зарубежья	За 1 мероприятие	9
9	Проведение общественно значимых мероприятий	За 1 мероприятие	10
10	Проведение концертно-зрелищных мероприятий, организованных республиканскими музеями и библиотеками	За 1 мероприятие	1

3.2.3. Библиотеки

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Централизованная библиотечная система	Свыше 600	300 - 599	101 - 299	до 100

Примечания:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица

показателей оценки деятельности централизованной библиотечной системы позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальной централизованной библиотечной системы устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства централизованной библиотечной системой: количество читателей и книговыдач, сеть библиотек, наличие передвижных библиотек, пунктов вне стационарного обслуживания, численность работников.

3. Качественные критерии учитывают степень активности руководства централизованной библиотечной системы по созданию наиболее привлекательного имиджа библиотеки среди населения, внедрению современных информационных технологий и наиболее эффективных форм и методов работы с читателями, развитию инновационной, научно-методической и исследовательской деятельности и другие качественные и количественные критерии, дополняющие основные объемные показатели в соответствии с утвержденными на местах критериями качества деятельности и услуг.

4. Отнесение централизованной библиотечной системы к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности в целом по учреждению.

5. Для отнесения муниципальной централизованной библиотечной системы к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальной централизованной библиотечной системы для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	Количество читателей на одну библиотеку	За 1 тысячу читателей	2	Отчетная форма № 6-нк
2	Количество книговыдач на одну библиотеку	За 10 тысяч экземпляров	2	Отчетная форма № 6-нк
3	Наличие передвижных библиотек, библиотечных пунктов для обеспечения более широкого охвата населения библиотечным обслуживанием	За 1 единицу	20	Отчетная форма № 6-нк
4	Количество библиотечных работников	За 1 штатную единицу	1	Отчетная форма № 6-нк
5	Количество единиц хранения в фонде	За 10 тыс. ед. хранения	0,3	Отчетная форма № 6-нк
6	Количество новых поступлений	За 1 тыс. ед. хранения	1	Отчетная форма № 6-нк
7	Объем (количество записей) электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой	За 1 тыс. библиографических записей	0,3	Отчетная форма № 6-нк
8	Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства)	От 10 тыс. руб.	2	Отчетная форма № 6-нк, акт приема-передачи материальных ценностей

				(протоколы комиссии)
9	Методическая деятельность: проведение методических мероприятий (семинары, конференции, школы и т.д.) разработка и выпуск методических материалов	За 1 мероприятие За 1 методическую разработку	1 1	Утвержденная программа мероприятия, фотоматериалы Предоставление 1 экз.
10	Проведение массовых культурно-просветительских мероприятий	За 10 мероприятий	0,3	Дневник учета работы библиотеки

Примечания:

1. К библиотечным учреждениям относятся централизованная библиотечная система.

2. К культурно-просветительским мероприятиям относятся: семинары, конференции; праздники, фестивали, концерты, вечера, выставки, презентации, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

3 Централизованной библиотечной системе по рекомендации МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Республики Крым» (далее - отдел) может быть установлена группа по оплате труда руководителей на одну выше на основании заключения методических центров - республиканских библиотек за: освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения; изучение и внедрение информационных технологий; оказание и продвижение услуг в электронном виде; непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, развитие проектно-программной деятельности; привлечение дополнительных источников финансирования.

3.2.4. Музеи

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Музей	свыше 25	16-24	11 - 15	до 10

Примечания:

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

1. Группы по оплате труда руководителей и специалистов музеев городских округов устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы, исчисленных за последний год. Для анализа показателей используется форма федерального статистического наблюдения № 8-НК "Сведения о деятельности музея".

2. Отнесение музеев к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности. При этом к краеведческим, историческим музеям относятся музеи, фондовые коллекции которых содержат в своем составе коллекции по природе (геологические, палеонтологические, ботанические, зоологические), археологические находки, предметы, связанные с историей региона, документы и изобразительные материалы, предметы быта, произведения искусства или ремесла. В художественных музеях коллекции содержат преобладающее количество произведений изобразительного и декоративно-прикладного

искусства. Тематические музеи могут быть любой профильной группы: мемориальный, литературный,

3. Музеям, выполняющим методическую работу в установленной сфере деятельности и в соответствии с его профилем, прибавляется 1 балл к сумме объемных показателей оценки деятельности.

К дополнительным показателям, характеризующим нагрузку, специфические условия работы и руководства музеев могут быть отнесены: применение эффективных методов управления (программный и проектно-целевой); организация и проведение научно-практических конференций; создание собственных электронных ресурсов; организация новых форм научно-просветительной работы; участие в грантовых проектах, смотрах и конкурсах; другие качественные и количественные критерии, дополняющие основные.

При наличии дополнительных показателей, не предусмотренных в настоящем Порядке, каждый из них может оцениваться в размере не выше 2-х баллов.

4. Музеям, проводящим мероприятия в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, прибавляется 1 балл к сумме объемных показателей оценки деятельности.

5. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие основные направления деятельности музеев: количество предметов основного фонда, количество посещений, выставок, экскурсий, мероприятий и получение дохода от реализации основных услуг.

6. Для отнесения муниципальных музеев к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных музеев для определения группы по оплате труда руководителей

Показатели		Условия	Кол-во баллов
1		2	3
Количество посетителей (тыс. чел) -	Краеведческие, исторические музеи	Менее 50	1
		От 50 до 100	2
		От 100 до 150	3
		От 150 до 200	4
		Свыше 200	5
	Тематические музеи (мемориальные, литературные)	Менее 30	1
		От 30 до 60	2
		От 60 до 90	3
		От 90 до 120	4
		Свыше 120	5
	Художественные музеи, картинные галереи	Менее 15	1
		От 15 до 30	2
		От 30 до 45	2
		От 45 до 60	4
		Свыше 60	5
Количество предметов основного фонда (тыс. единиц)	Краеведческие, исторические музеи	До 10	1
		От 10 до 25	2
		От 25 до 150	3
		Свыше 150	4
	Тематические музеи (мемориальные, литературные)	До 3	1
		От 3 до 6,5	2
		От 6,5 до 30	3
		Свыше 30	4
	Художественные музеи,	От 1,5 до 3	2

	картинные галереи	От 3 до 5	3
		Свыше 5	4
Количество предметов, поступивших в основной фонд музея в течение года (единиц)	Краеведческие, исторические музеи	менее 100	1
		От 10 до 500	2
		От 500 до 1000	3
		Свыше 1000	4
	Тематические музеи (мемориальные, литературные)	Менее 30	1
		От 30 до 60	2
		От 60 до 100	3
		Свыше 100	4
	Художественные музеи, картинные галереи	Менее 10	1
		От 10 до 25	2
		От 25 до 50	3
		Свыше 50	4
Количество обособленных структурных подразделений (филиалов, отделов, объектов показа), в которых ведется обслуживание посетителей (единиц)		1	1
		2	2
		От 2 до 4	3
		От 4 до 6	4
		Более 6	5
Вклад сотрудников (основного персонала) по выполнению основных показателей деятельности музея (в расчете на 1 сотрудника)	Создание экспозиций и выставок (кол-во выставок/кол-во сотрудников)	До 0,5	1
		От 0,5 до 1,5	2
		От 1,5 до 2,5	3
		От 2,5 до 3,5	4
		Более 3,5	5
	Проведение экскурсий (кол-во экскурсий/кол-во сотрудников)	До 50	1
		От 50 до 100	2
		От 100 до 150	3
		От 150 до 200	4
		Более 200	5
Количество проведенных культурно-массовых мероприятий		До 10	1
		От 11 до 30	2
		От 31 до 60	3
		От 61 до 90	4
		Более 90	5
Получение доходов от приносящей доход деятельности		Свыше 2,5 млн руб.	5
		До 2,5 млн руб.	2