СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации МБУК
МБУК « ДК пгт.Щебетовка МОГОФРК»

М.Н.Трошенко

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №06/1/24-ОД от 26 марта 2024
директор МБУК
«ДК пгт.Щебетовка МОГОФРК

Е.В.Лущенко

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ДОМ КУЛЬТУРЫ пгт. ЩЕБЕТОВКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ФЕОДОСИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»

I. Общие положения

1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры пгт.Щебетовка муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым» (далее «ДК пгт.Щебетовка», Учреждение), (далее Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников «ДК пгт. Щебетовка».

2. Система 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 коллективным договором, 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;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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 работников, занятых в «ДК пгт.Щебетовка» устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, утверждённого постановлением Администрации города Феодосии Республики Крым от 19.03.2024 № 679

Наименования должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки, руб.
Руководители	
Директор	
I группа по оплате труда	46541
II группа по оплате труда	41484
III группа по оплате труда	36888
Заместитель директора	
I группа по оплате труда	39560
II группа по оплате труда	35261

II группа по оплате труда	31355
Специалисты	
Художественный руководитель	34814
Режиссер массовых представлений	
высшей категории	22410
первой категории	23819
второй категории	20196
без категории	17820
Звукооператор	
первой категории	17820
второй категории	17388
Должности руководящего состава учреждения культуры:	
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
первой категории	21319
второй категории	20196
без категории	17820
Должности руководителей, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами	
Контрактный управляющий 7 уровень квалификации	24408
Общеотраслевые профессии рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами	

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3 уровень квалификации	15336
Должности специалистов и служащих, занятых в учреждениях и организациях, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
Художник	16848
Должности общеотраслевых профессий рабочих, занятых в учреждениях и организациях, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих	
Сторож (вахтёр)	15228
Садовник	15228
Уборщик служебных помещений	15228
Машинист сцены	15660

- (Должности работников культуры, искусства и кинематографии по иным профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Минтруда России от 16.07.2003 № 54 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 58, Разделы: «Общие профессии», «Киностудии и предприятия, организации телевидения и радиовещания», «Киносеть и кинопрокат», «Театрально-зрелищные предприятия»).

- Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

- Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ, на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

- Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности в учреждениях и организациях в сфере культуры, устанавливаются на основе должностей, утвержденных постановлением Минтруда России от 21 08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих»

7 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работникам Учреждения подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Решениями Феодосийского городского совета Республики Крым о бюджете муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым на соответствующий финансовый год и на плановый период.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (*должностным окладам*), *ставкам заработной платы работников Учреждения 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, нормативно-правовыми актами муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

9 Работникам «ДК пгт.Щебетовка» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера.

а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- при выполнении работ различной квалификации,
- при совмещении профессий (должностей),
- 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;

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

10. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 процента от 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.

11 Размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные настоящим положением, не могут быть ниже установленных *трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами*, содержащими нормы трудового права.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ, но не более 30 % от оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника.

Оплата при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ

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 60.2, статьей 151 ТК РФ, в размере 20 % от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

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 ТК РФ

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 ТК РФ 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 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата работнику «ДК пгт.Щебетовка» за работу в ночное время составляет 30 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 ТК РФ.

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.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения 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, нормативно-правовыми актами 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

13 В соответствии с настоящим Положением, 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 Учреждении 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 муниципального задания;

3) выплаты за выслугу лет:
- надбавка за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

14. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, и в пределах фонда оплаты труда.

15. Решения 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 Учреждения, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Наименования 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 при его наличии.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения производится приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам Учреждения, персональный состав которой формируется самостоятельно Учреждением и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные 25 и 27 раздела IV Положения, не производятся при наличии у работника Учреждения неснятого дисциплинарного взыскания.

16. Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда в размере:
- основной персонал, вспомогательный персонал - не более 100%;
- 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.

17 В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Учреждении 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.

18. 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 100% каждая, 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.

19 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоены: 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».

20. 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).

21. 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 27 Положения в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

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

Основными документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (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.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а так же в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

22. Премия по итогам работы за месяц, квартал или 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 назначении премии за IV квартал, премия по итогам работы за год не

назначается. При назначении премии по итогам работы за год, премия по итогам работы за IV квартал не назначается.

Премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за квартал выплачивается не более 100 % от должностного оклада.

Премия по итогам работы за год максимальным размером не ограничивается.

При увольнении работника до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премии по итогам работы за период (квартал, год) выплачиваются работникам, находящимся в трудовых отношениях с Учреждением.

При истечении срока трудового договора сотрудника премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному периоду.

Премия по итогам работы за месяц начисляется и выплачивается в месяце, следующем за отчетным.

Премия по итогам работы за квартал начисляется и выплачивается в месяце, следующем за отчетным кварталом.

В конце года премия по итогам работы за месяц, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год начисляется и выплачивается в последнем месяце года (декабре).

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 целевых показателей и критериев эффективности работы, 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.

Показатели эффективности деятельности за высокие результаты и выполнение особо важных и ответственных работ персоналу

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Процент	Самооценка	Оценка руководителя	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, конкурсах, отчётные концерты,мастер-классы,открытые уроки, участие в вебинарах по профилю деятельности, дополнительные занятия по подготовке дополнительных номеров	0-10%			

		(вокал, подтанцовка), творческие альянсы коллективов и т.п. Для технических работников. практическая помощь руководителей клубных формирований, проведение профилактических работ (в зависимости от специфики) и т.п.				
3.	Соблюдение норм трудовой дисциплины и морально-этических норм; отсутствие дисциплинарных взысканиц	Создание и поддержание благоприятного климата среди работников Учреждения и внутри творческих коллективов; соблюдение трудовой дисциплины, норм охраны труда, экологической, пожарной, электробезопасности; Поддержание порядка на рабочем месте	**0-10%**			
4.	**Количество процентов по всем критериям**		**0-30%**			

Установление надбавки основному персоналу по выполнению показателей интенсивности труда

№ п/п	Наименование показателя интенсивности труда	Плановое значение показателя	Сведения о выполнении работы (максимально детализированные)
1	Интенсивность и напряженность работы	До 10%	Количество участников в коллективе больше нормы. Подготовка и проведение предусмотренных мероприятий в зависимости от специфики работы и т.п.
2.	Качественное и в срок выполнение поручений руководителя	До 10%	Соблюдение сроков установленного порядка и норм предоставления документации; участие в благоустройстве территории и учреждения, благотворительных акциях, обновление сценических костюмов и т.п.
3.	Степень сложности и важности выполнения поставленных задач	До 10%	Победа в фестивалях, конкурсах разного уровня; обширный репертуар коллективов, работа в неблагоприятных погодных условиях; срочность подготовки костюмов и т.п.
4.	Уровень ответственности за порученный участок работы; оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетентность работника	До 10%	Отсутствие случаев травматизма в творческих коллективах; отсутствие обоснованных жалоб о получателей услуг за качество оказываемых услуг; положительные отзывы. Содержание сценических костюмов в надлежащем состоянии. Участие

			в выездных мероприятиях проведение собственных. Оказание помощи в оформлении сценического пространства. Владение ПК, освоение новых компьютерных программ, создание фото (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; участие в площадных мероприятиях, массовых и народных гуляниях; наличие новых костюмов у участников коллективов; личное участие в мероприятиях. Создание рекламы учреждения в СМИ и соцсетях и т.п.
	Оценка худ.руководителя		
	Оценка комиссии		
	Оценка директор		

Показатели эффективности деятельности за высокие результаты работы заместителя директора и вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование показателя интенсивности труда	Плановое значение показателя	Сведения о выполнении работы (максимально детализированные)
1	Интенсивность и напряженность работы	До 10%	Выполнение должностных обязанностей, работы сверх установленных норм, более рациональное использование рабочего времени и т.п.
	Качественное и в срок выполнение поручений руководителя; Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения	До 10%	участие в благоустройстве территории и учреждения, благотворительных акциях, дежурство во время проведения массовых 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, профилактика и проведение текущего (косметического, предупредительного) ремонта
4.	Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;	До 10%	Устранение аварийных и нештатных ситуаций; содержание в надлежащем порядке оборудования, обеспечивающего

	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения		качественную деятельность учреждения (сантехнического, отопительной , водопроводной, канализационной систем); проявление инициативы и рационализации в работе т т.п.
5	Обеспечение безопасности и сохранности имущества	До 10%	Отсутствие травматизма, содержание помещений в соответствии с санитарно-техническими требованиями; *сохранность материальных* ценностей
	Оценка руководителя		
	Оценка комиссию		
	Оценка директор		

V. Порядок установления выплат социального характера.

23 К выплатам социального характера относится материальная помощь.

Работникам Учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одной тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Выплата материальной помощи к отпуску осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Руководитель Учреждения ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи к отпуску исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников учреждений, в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи к отпуску работнику принимается руководителем Учреждения, и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска за определённый период в установленном порядке на части материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении второй части указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи к отпуску осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

Вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год материальная помощь к отпуску выплачивается в размере пропорционально отработанному времени

При предоставлении ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска с последующим увольнением материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному периоду

Материальная помощь к отпуску не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

VI. Фонд оплаты труда работников Учреждений

24. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры пгт.Щебетовка муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым» формируется и утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на календарный год и плановый период исходя:

- из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым;
- от средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных источников поступления финансовых средств.

25 Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), тарифную ставку, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а так же в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера.

Выплаты социального характера, включая выплату материальной помощи к отпуску осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка.

Вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год материальная помощь к отпуску выплачивается в размере пропорционально отработанному времени

Материальная помощь к отпуску не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

26. 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 ТК РФ).

27 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного Учреждения, с указанием отнесения должностей (профессий) к

административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание согласовывается с МКУ «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» и МКУ «Финансовое управление Администрации города Феодосии Республики Крым» с пояснительной запиской.

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

VII. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения

28. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя в Учреждении определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, учредительными документами Учреждения.

29 Заработная плата руководителя и заместителя руководителя Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), тарифной ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III. Положения, устанавливаются руководителю, его заместителю в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами ДК пгт.Щебетовка, муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

31 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителю в порядке, предусмотренные разделом IV Положения.

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

Решение об установлении выплат руководителю Учреждения принимает Учредитель по результатам заседания Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, на основе комплексной оценки деятельности руководителя Учреждения.

Выплаты руководителю Учреждения осуществляются на основании приказа Учредителя как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

Решение об установлении выплат заместителю руководителя Учреждения принимает руководитель Учреждения на основе оценки их деятельности.

Выплаты его заместителю устанавливаются приказом руководителя Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к

должностному окладу в пределах фонда оплаты труда Учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения, 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) устанавливается в кратности от 1 до 6.

33 Размер оклада заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на 15 % ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки руководителя Учреждения.

Заработная плата заместителя руководителя не должна превышать заработной платы руководителя, кроме случаев, когда к руководителю применено дисциплинарное взыскание, в период нахождения руководителя в отпуске без сохранения заработной платы, в период его временной нетрудоспособности (болезни).

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

34. 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.

35 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 (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере разницы между окладом (должностным окладом), тарифной ставки работника.

36. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю Учреждения в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности работы Учреждения и результативности деятельности самого руководителя, при условии предоставления отчетов

37 Назначение выплат стимулирующего характера (премия по итогам работы за месяц) руководителям Учреждений производится приказом Учредителя на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям Учреждений и письменного согласования курирующего заместителя главы администрации города Феодосии. Персональный состав и порядок работы указанной комиссии формируется Учредителем и утверждается его приказом.

Назначение выплат стимулирующего характера (премия по итогам работы за квартал, год) руководителям Учреждений производится приказом Учредителя на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям Учреждений, при наличии ходатайства представительного органа (председателя собрания трудового коллектива, председателя профсоюзного комитета учреждения).

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 26 и 28 раздела IV Положения, не производятся при наличии у руководителя Учреждения неснятого дисциплинарного взыскания. В месяце, в котором наложено взыскание.

38. Руководителю Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь к отпуску в соответствие с настоящим порядком.

ПОРЯДОК

отнесения муниципальных учреждений культуры, отнесенных к ведению Муниципального казенного учреждения «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым», *к группам по оплате труда руководителей*

I. Общие положения

Настоящий порядок отнесения муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым к группам по оплате труда руководителей (далее - Порядок) 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 Муниципальным казенным учреждением «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» (далее — Учредитель) не чаще одного раза в год 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 Учредителем.

2.3 За учреждениями, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за муниципальными учреждениями муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в сфере 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. Учредитель

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, добившееся 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. Порядка, но не выше I группы по оплате труда;

в) может относить учреждение, при котором созданы культурно-досуговые объединения или являющееся методическим центром для других учреждений, на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

2.5 Учреждения представляют Учредителю документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

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

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:

театры: академические, музыкальной комедии, драматические театры с двумя и более стационарными залами, драматические театры с одним залом численностью более 150 мест, театр кукол;

библиотеки: 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. центры народного творчества, дома национальных культур, клубы, дворцы и дома культуры, имеющие штатную численность более 60 единиц;

учреждения кинематографии: киномедиацентр, кинозрелищные учреждения культуры с количеством зрительских мест свыше 150 ед. и имеющие штатную численность более 100 единиц.

3.2. Показатели и группы по оплате труда руководителей учреждений, могут определятся вне зависимости пункта 3 1 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. Филиалы муниципальных культурно-досуговых учреждений относятся к группам по оплате труда самостоятельно.

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

N 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 мероприятий 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			Подтверждается

	участников художественной самодеятельности, получивших признание на творческих мероприятиях различного уровня:			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 стипендиата (премианта)	10	

Примечания:

1. К *культурно-досуговым учреждениям относятся: сельские и городские* клубы; сельские, районные и городские дома и дворцы культуры; центры культуры (в том числе национальные), дома ремесел, клубные системы и иные учреждения клубного типа.

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 Республики Крым.

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.