

Муниципальное бюджетное учреждение
«Дом культуры Нового поселка «Созвездие»

Приказ № 29 «д» от 31 марта 2020 года

«Об утверждении «Положения об
отраслевой системе оплаты труда
работников МБУ «ДКНП «Созвездие»

Во исполнение Трудового Кодекса Российской Федерации, Коллективного договора, постановления Администрации города Шадринска от 31.03.2020 года № 584 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шадринска от 26.01.2018 г. № 149 «Об утверждении Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации города Шадринска», индивидуальных трудовых договоров с сотрудниками

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.04.2020 года «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ «ДКНП «Созвездие» в новой редакции (Приложение № 1).

2. Признать утратившим силу с 01.04.2020г. «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ «ДКНП «Созвездие» утвержденное приказом № 36 «д» от 20 мая 2019 года.

3. Специалисту по кадрам:

3.1. Ознакомить работников с «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ «ДКНП «Созвездие» под роспись.

3.2. Разместить копию «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ «ДКНП «Созвездие» на информационном стенде для обеспечения ознакомления с ним работников.

3.3. Обеспечить ознакомление всех принимаемых на работу лиц с «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ «ДКНП «Созвездие» до заключения с ними трудового договора под роспись.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

ДИРЕКТОР



Т.И. САЗОНОВА

Муниципальное бюджетное учреждение
«Дом культуры Нового посёлка «Созвездие»

Согласовано
Председатель ЦНО МБУ
«ДКНП «Созвездие»



С.В. Баева

«31» марта 2020 г.

Утверждаю
Директор МБУ
«ДКНП «Созвездие»



Т.И. Сазонова

«31» марта 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения
«Дом культуры Нового посёлка «Созвездие»

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие», подведомственного Отделу культуры Администрации города Шадринска (далее – Положение), определяет порядок и условия формирования фонда оплаты труда и условия оплаты труда директора, заместителя директора по общим вопросам, специалистов руководящего состава, ведущего звена, среднего звена, служащих третьего уровня, служащих второго уровня, служащих первого уровня Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие», (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10. 2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлениями Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», от 14.08.2012 № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных Управлению культуры Курганской области», распоряжением Правительства Курганской области от 04.03.2013 № 43-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли культуры Курганской области, направленные на повышение эффективности ее деятельности», законом Курганской области от 29.06.1999 № 229 «О культурной деятельности на территории Курганской области», Уставом муниципального образования – город Шадринск, Администрация города Шадринска и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области и муниципального образования – город Шадринск, постановлением Администрации города Шадринска от 26.01.2018 № 149 «Об утверждении примерного Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации города Шадринска».

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и другими правовыми актами Курганской области и муниципального образования – город Шадринск и настоящим Положением.

2. Порядок определения размера оклада (должностного оклада) работников Учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	7660
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры среднего звена»	9750
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры ведущего звена»	12950
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры»	15270

Отнесение должностей к ПКГ осуществляется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

3.1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат

3.1.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

3.1.2. Стимулирующие выплаты применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ.

Применение стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Стимулирующие выплаты при применении суммируются между собой.

3.1.3. Размер стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на коэффициент стимулирующей выплаты.

3.1.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается директором Учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором с учетом мнения профсоюзного органа Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 5,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- работникам Учреждения – за подготовку и проведение социально значимых общегородских культурно-массовых мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого, может быть сохранена или отменена.

3.4. Стимулирующая выплата за выслугу лет

Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в организациях культуры, образования по специальности или специальности, соответствующей профилю работы в организации культуры в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:

- при выслуге от 2 до 5 лет – 10 процентов;
- при выслуге от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- при выслуге свыше 10 лет – 30 процентов.

3.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения за наличие, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности в размере:

- 20 процентов от оклада (должностного оклада) – за почетное звание «Заслуженный работник культуры»;
- 10 процентов от оклада (должностного оклада) – за звание «Народный коллектив» («Образцовый коллектив»), Знака «За заслуги перед городом», Знака «Отличник физической культуры и спорта».

Надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы

3.6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год), за выполнение особо важных заданий, за интенсивность и высокие результаты работы, за участие в особо значимых городских и региональных мероприятиях.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются по решению директора Учреждения.

3.6.2. При определении размера премияльной выплаты по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

3.6.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.6.4. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

3.6.5. Премияльная выплата за участие в особо значимых городских и региональных мероприятиях выплачивается работникам одновременно за подготовку и участие, за качество проводимого мероприятия.

3.6.6. Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премиальные выплаты не ограничены. При увольнении работника премиальная выплата начисляется за фактически отработанное время.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 26.06.2006 № 217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных».

4.3. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в Курганской области применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

4.9. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, заместителя директора по общим вопросам.

5.1. Общие положения

5.1.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителя директора по общим вопросам состоит из оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.1.2. Должностной оклад заместителя директора по общим вопросам Учреждения устанавливается на 10-25 процентов ниже должностного оклада директора.

5.1.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителю директора по общим вопросам осуществляется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются директором Учреждения.

5.1.4. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, заместителю директора по общим вопросам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.2. Определение оклада (должностного оклада) директора Учреждения

5.2.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

5.2.2. Заработная плата директора Учреждения устанавливается руководителем Отдела культуры Администрации города Шадринска на основании трудового договора в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Размер оклада (должностного оклада) директора Учреждения устанавливается в зависимости от списочной численности работников Учреждения на конец отчетного периода.

Списочная численность работников Учреждения, чел.	До 30	От 31 до 40	От 41
Оклад (должностной оклад), руб.	19950	21200	22500

5.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения

5.3.1. Директору Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за специфику работы;
- премиальные выплаты.

5.3.2. Определение размера выплат стимулирующего характера директору Учреждения по итогам работы за отчётный период осуществляет Комиссия, созданная при Отделе культуры Администрации города Шадринска (далее-Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Отдела культуры Администрации города Шадринска.

Решение Комиссии является основанием для подготовки приказа Отдела культуры Администрации города Шадринска о выплатах стимулирующего характера директору Учреждения.

5.3.3. Персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливается Комиссией по результатам деятельности Учреждения на основании основных показателей, отражающих деятельность Учреждения, за предыдущий год. Определение повышающих коэффициентов приведено в таблице 1.

Таблица 1

Тип Учреждения	Основные показатели, отражающие деятельность Учреждения	Единица измерения	Объемный показатель; размер повышающих коэффициентов, учитывающих основные показатели деятельности Учреждения	
Муниципальное бюджетное Учреждение «Дом культуры Нового поселка «Созвездие»	Количество культурно-массовых мероприятий (в т.ч. платных)	Единиц	До 350	Более 350
		Единиц	0,05	0,08
	Количество посетителей платных культурно-массовых мероприятий	Тысяча человек	До 10	Более 10
		Единиц	0,05	0,07
	Количество культурно-досуговых формирований	Единиц	До 15	Более 15
		Единиц	0,05	0,08
	Количество участников культурно – досуговых формирований	Человек	До 300	Более 300
		Единиц	0,05	0,07

5.3.4. Предельный размер суммы повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - 0,3.

5.3.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за выслугу лет, за качество выполняемых работ и за специфику работы устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.3.6. Премирование директора Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда за счёт субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

5.3.7. Премияльные выплаты осуществляются за определённый период (квартал, полугодие, год) по итогам финансово-хозяйственной деятельности Учреждения и исполнительской дисциплины директора Учреждения, а также в зависимости от выполнения Учреждением показателей утверждённого муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

5.3.8. Размер премии устанавливается согласно показателям эффективности деятельности Учреждения, оценку которых осуществляет Комиссия.

5.3.9. Премирование директора Учреждения по результатам оценки эффективности деятельности Учреждения производится с использованием следующих критериев:

- от 80 до 100 баллов – 100 % премии;
- от 65 до 80 баллов – 80 % премии;

- от 50 до 65 баллов – 70 % премии;
 - менее 50 баллов – премия не выплачивается.
- Расчёт премии производится от должностного оклада.

Показатели эффективности деятельности бюджетного учреждения культуры, подведомственного отделу культуры Администрации города Шадринска, и критерии оценки эффективности директора Учреждения.

Наименование показателя	Источник информации	Критерии оценки	Количество баллов	Периодичность оценивания
Раздел 1. Основная деятельность Учреждения				
Выполнение Учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Отчёт Учреждения о выполнении муниципального задания	Муниципальное задание выполнено	10 баллов	ежеквартально
		Муниципальное задание не выполнено	0 баллов	
Достижение установленных Учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в Курганской области		Равно или выше среднеобластного показателя	10 баллов	ежеквартально
		Ниже среднеобластного показателя	0 баллов	
Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя при условии финансирования	Акты проверок, представления контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	Отсутствие нарушений	10 баллов	ежеквартально
		Наличие нарушений	0 баллов	
СОВОКУПНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ВСЕХ КРИТЕРИЕВ по разделу 1-30 БАЛЛОВ				
Раздел 2. Информационная открытость				
Обеспечение информационной открытости Учреждения	Официальный сайт для размещения информации о деятельности Учреждения	Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об Учреждении на официальном сайте	5 баллов	ежеквартально
		Размещение информации несвоевременно и не в полном объеме, размещение недостоверной информации	0 баллов	
Достижение по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг Учреждением следующих показателей: -открытость и доступность; -уровень информированности; -качество оказания услуг; -доступность услуг для инвалидов	Решение Управления культуры Курганской области	-открытость и доступность – не менее 75%;	2 балла	1 раз в 3 года по решению Управления культуры Курганской области
		-уровень информированности – не менее 75%;	2 балла	
		-качество оказания услуг – не менее 75%;	2 балла	
		-доступность услуг для инвалидов – не менее 75%	2 балла	

Наличие информации на информационных стендах в месте предоставления муниципальной услуги	Данные учредителя	Наличие в Учреждении стендов с информацией о местонахождении, графике работы, адресах официальных сайтов и электронной почты Учреждения, а также о порядке, сроках и процедурах предоставления муниципальной услуги Размещение информации несвоевременно и не в полном объеме, размещение недостоверной информации	5 баллов 0 баллов	ежеквартально
Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от населения учредителю и в надзорные органы и признанных обоснованными	Данные учредителя	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	5 баллов 0 баллов	ежеквартально
СОВОКУПНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ВСЕХ КРИТЕРИЕВ по разделу 2-23 БАЛЛА				
Раздел 3. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина				
Своевременность представления отчётов учредителю	Данные учредителя	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчётов	5 баллов 0 баллов	ежеквартально
Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Данные учредителя	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, отсутствие задолженности в бюджеты различных уровней Наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и	5 баллов 0 баллов	ежеквартально

		нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, отсутствие задолженности в бюджеты различных уровней		
Обеспечение сохранности и эффективного использования муниципального имущества, переданного Учреждению на праве оперативного управления	Акты проверок контрольных органов, учредителя	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 баллов 0 баллов	ежеквартально
Исполнение бюджета Учреждением	Данные учредителя	Кассовое исполнение бюджетной сметы 95 % и выше Кассовое исполнение бюджетной сметы менее 95 %	5 баллов 0 баллов	ежеквартально
Выполнение Учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности	Данные учредителя	Исполнение плановых назначений 95 % Исполнение плановых назначений менее 95 %	7 баллов 0 баллов	ежеквартально
Экономическая эффективность использования Учреждением энергетических ресурсов (электроэнергии, теплоэнергии) и воды	Данные учредителя	Снижение потребления энергетических ресурсов и воды не менее чем на 3 % в год Отсутствие снижения или увеличения потребления энергетических ресурсов и воды	7 баллов 0 баллов	ежеквартально
Привлечение дополнительных источников финансирования, в том числе безвозмездных источников поступлений		-наличие дополнительных источников финансирования; -отсутствие дополнительных источников финансирования	8 баллов 0 баллов	ежеквартально
СОВОКУПНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ВСЕХ КРИТЕРИЕВ по разделу 3-42 БАЛЛА				
Раздел 4. Деятельность, направленная на работу с кадровым составом Учреждения				
Укомплектованность Учреждения кадрами в соответствии со штатным расписанием	Данные учредителя	Заполненность штатной численности персонала составляющая от 95 % до 100 % Укомплектованность до 95 %	5 баллов 0 баллов	ежеквартально

5.3.10. Премияльная выплата директору Учреждения по итогам работы Учреждения за год выплачивается на основании отчёта о деятельности Учреждения, представляемого в Отдел культуры Администрации города Шадринска не позднее 15 января года, следующего за отчётным. Отчёт о деятельности Учреждения должен быть размещён на официальном сайте Учреждения в информационно – телекоммуникационной сети интернет одновременно с направлением в отдел культуры и включает сведения по следующим направлениям:

- эффективность финансово – экономической и хозяйственной деятельности учреждения;

- выполнение основных показателей, отражающих деятельность учреждения.

5.3.11. Директору Учреждения устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, в размере 10% от поступивших за месяц доходов.

6. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ (приложение 2 к настоящему Положению), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области», где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по общеотраслевым должностям служащих

(руб.)

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	5004
	2 квалификационный уровень	5238
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	6218
	2 квалификационный уровень	6452
	3 квалификационный уровень	6686
	4 квалификационный уровень	6966
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	8088

служащих третьего уровня»	2 квалификационный уровень	8556
	3 квалификационный уровень	9024
	4 квалификационный уровень	9396
	5 квалификационный уровень	9632

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.3. В целях стимулирования труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Порядок и размер выплаты персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливаются в соответствии с пунктом 3.2 раздела 3 настоящего Положения.

6.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих в соответствии с приложением 3 настоящего Положения.

6.6. В целях поощрения работников Учреждения за выполненные работы осуществляются премиальные выплаты.

Порядок и условия применения премиальных выплат приведены в разделе 3.6 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения.

6.8. С учетом условий труда работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7. Материальная помощь и другие выплаты

7.1. Из фонда оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в случае смерти близкого родственника сотрудника (родители, супруг, супруга, дети) при предъявлении соответствующих документов;
- родственникам работника (родители, супруг, супруга, дети) при предъявлении соответствующих документов в случае смерти сотрудника;
- в случае лечения травм, операции, протезирования зубов (при предоставлении подтверждающих документов);
- в связи с потерей имущества вследствие пожаров, наводнений и других несчастных случаях;

- к юбилейным датам 50, 55, 60 лет и далее через каждые пять лет в размере оклада (должностного оклада) работникам, имеющим стаж работы в отрасли культуры не менее 10 лет;
- в других случаях.

Решение об оказании материальной помощи, ее конкретных размерах, принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника, по согласованию с профсоюзным комитетом, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Кроме материальной помощи может быть выплачена премиальная выплата к юбилейным датам 50, 55, 60 лет и далее через каждые пять лет в размере оклада (должностного оклада) работникам, имеющим стаж работы в отрасли культуры не менее 10 лет.

Решение об оказании материальной помощи и премиальной выплате директору Учреждения принимает руководитель Отдела культуры Администрации города Шадринска.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда Учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета города Шадринска, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части:

$ФОТ = ФОТб + Фс$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

Фс – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая формируется в пределах фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату директора, заместителя директора по общим вопросам, руководящего состава, специалистов ведущего звена, среднего звена, служащих и рабочих Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$ФОТб = До + Дк$, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

До – оклады (должностные оклады) работников Учреждения;

Дк – компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8.3. Директор Учреждения имеет право устанавливать низкоквалифицированным работникам нормированное задание, почасовую оплату труда.

8.4. Объем средств на оплату труда работников Учреждения при расчете финансового обеспечения, выполнения муниципального задания, может быть сокращен при уменьшении Учреждением объема предоставляемых услуг, выполняемых работ, исполняемых функций.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета города Шадринска, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на выплаты стимулирующего характера определяется в пределах фонда оплаты труда.

8.6. Средства, предусмотренные на оплату труда, поступающие от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплату стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты оклада (должностного оклада), компенсационных выплат.

8.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом мероприятий по реализации в городе Шадринске Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной постановлением Администрации города Шадринска от 09.07.2013 № 1488.

9. Дополнительные отпуска

9.1. Работникам Учреждения (кроме работников, осуществляющих профессиональную деятельность в муниципальных учреждениях культуры по общеотраслевым профессиям рабочих) предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы в учреждениях культуры:

- от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;
- от 5 до 10 лет – 12 календарных дней;
- свыше 10 лет – 18 календарных дней,

в случае если федеральным законодательством не предусмотрены дополнительные отпуска большей продолжительности.

10. Заключительные положения

10.1. Директор Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие» по согласованию с руководителем Отдела культуры Администрации города Шадринска утверждает структуру и штатное расписание в пределах фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объем нагрузки работников.

В случае изменения структуры или численности Учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

10.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству (внутреннему и внешнему), а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

10.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, но не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Директор

Т.И. Сазонова

Приложение 1
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников МБУ
«ДКНП «Созвездие»

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников учреждений культуры, искусства и кинематографии

Наименование должностей работников
<i>1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»</i>
контролер билетов;
другие должности технических исполнителей
<i>2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</i>
аккомпаниатор;
заведующий костюмерной;
культурорганизатор;
помощник режиссера;
распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам
<i>3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</i>
администратор;
аккомпаниатор-концертмейстер;
аранжировщик;
артист-вокалист (солист);
ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
звукооператор;
концертмейстер;
концертмейстер по классу вокала (балета);
методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
репетитор по вокалу;
репетитор цирковых номеров;
светооператор;
специалист по жанрам творчества;
специалист по методике клубной работы;
художник-декоратор;
художник-модельер театрального костюма;
художник-постановщик;
художник по свету
<i>4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</i>
балетмейстер-постановщик;

заведующий музыкальной частью;
заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;
заведующий художественно-оформительской мастерской;
звукорежиссер;
менеджер по культурно-массовому досугу;
режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);
режиссер массовых представлений;
режиссер-постановщик;
режиссер любительского театра (студии);
руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;
художественный руководитель

Приложение 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников МБУ
«ДКНП «Созвездие»

Профессионально-квалификационные группы профессий работников,
осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих

Квалификационные уровни	Наименование должностей работников
<i>1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>	
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель
	Кассир
	Секретарь
	Секретарь-машинистка
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
<i>2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</i>	
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам
	Техник-электрик
	Техник-программист
	Художник
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, складом и т.д. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория
<i>3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</i>	
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист)
	Специалист по кадрам
	Экономист
	Менеджер
	Менеджер по персоналу
	Менеджер по рекламе
2 квалификационный уровень	Менеджер по связям с общественностью
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

Порядок определения стажа, дающего право
на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за
выслугу лет, для работников,
осуществляющих деятельность по профессиям служащих

Настоящий Порядок определяет правила исчисления стажа работы всем работникам, осуществляющим деятельность по профессиям служащих в учреждениях культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации города Шадринска.

В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента включаются периоды работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях культуры.

Стаж работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях культуры исчисляется в годах, месяцах и днях.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях культуры:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге свыше 10 лет – 0,20.

Периоды трудовой деятельности, включаемые (засчитываемые) в стаж работы по специальности в государственных и муниципальных учреждениях культуры, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

Стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры подтверждается трудовой книжкой, а при ее отсутствии – в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии. Он может быть подтвержден другими документами, в частности расчетными книжками, а также справками, надлежаще оформленными и скрепленными печатью. Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и других документов, подтверждающих стаж. Подтверждение стажа работы свидетельскими показаниями не допускается.

Первоначальное установление повышающего коэффициента за стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры производится в день достижения стажа 1 год. Последующие повышения производятся в день перехода работника в следующую стажевую группу.

При выполнении работы на условиях совместительства по основному месту работы или у другого нанимателя стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры исчисляется аналогично специалистам, работающим по основному месту работы в данном учреждении.