

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Иркутская область Усть-Илимский район
Железнодорожное муниципальное образование

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
"Центр культуры Железнодорожного муниципального образования"

от 28.03.2018

№ -10 од

р.п. Железнодорожный

**О введении в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры «Центр культуры
Железнодорожного муниципального образования»,
отличной от Единой тарифной сетки**

На основании акта № - 2 проверки правильности начисления и выплат заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования» от 23.03.2018 г., в целях приведения в соответствие с законодательством Российской Федерации нормативных правовых, локальных актов в деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования», руководствуясь Уставом Железнодорожного муниципального образования,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с **28 марта 2018 года** новую редакцию Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования», отличную от Единой тарифной сетки согласно Приложения к приказу от 28.03.2018 № 10-од.

2. Действия Положения распространяются на правоотношения, возникшие с **01.01.2018 года**.

2. Считать с **28.03.2018 года** утратившим силу Приказ «О введении в действие новой редакции Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования», отличной от Единой тарифной сетки от 25.01.2017 № 7 – од.

3. Бухгалтеру М.Н. организовать ознакомление работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования» с содержанием новой редакции Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования», отличной от Единой тарифной сетки.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор муниципального бюджетного
учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования»



Л.Ю. Бекназарова

Утверждено приказом от 28.03.2018 № 10-од
о введении в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры «Центр культуры
Железнодорожного муниципального образования»,
отличной от Единой тарифной сетки

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального
образования», отличной от Единой тарифной сетки

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования» (далее МБУК «Центр культуры ЖМО»), отличной от Единой тарифной сетки (далее – Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБУК «Центр культуры ЖМО» (далее работников учреждения), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения формируется на основе следующих единых принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации.

Размеры и условия оплаты труда работников учреждения не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и решениями органов местного самоуправления;

- установление работникам учреждения систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования, в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения, от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работникам учреждения, и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- распоряжением главы Железнодорожного муниципального образования «Об утверждении Примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Железнодорожного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» от 12.04.2013 № 96,

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10.

1.3. Положение является основанием для установления оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры по категориям персонала (раздел 2);

- перечень, порядок, размеры и условия применения выплат компенсационного характера (раздел 3);

- порядок, размеры и условия применения выплат стимулирующего характера (раздел 4);

- перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат (раздел 4, Приложение №№ 5-9);

- размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников учреждения (Приложения №№ 1-2);

- размер повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации работников (Приложение № 3);

- порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры Железнодорожного муниципального образования (Приложение № 10);

- перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры по виду экономической деятельности (Приложение № 11);

- перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим с тяжелыми и вредными условиями труда (Приложение № 12).

1.4. Система оплаты труда работникам учреждения культуры устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, муниципальными правовыми актами органов администрации Железнодорожного муниципального образования, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работникам учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов;
- д) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждении с разъяснением о порядке их установления;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) мнения и по согласованию соответствующего представительного органа работников учреждения.

1.6. Оплата труда работникам учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работникам учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работникам учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работника учреждения культуры рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + О * КПП + ДПК) * (Квс + РК) + Св,$$

где ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты;

О - размер базового оклада (ставки);

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание;

Квс – компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми

климатическими условиями;

РК – районный коэффициент;

Св - стимулирующие выплаты.

2.1.2. Должностной оклад работника учреждения культуры рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = [О + (О * КП)],$$

где О - размер базового оклада (ставки);

КП - повышающий коэффициент к базовому окладу (ставки) по занимаемой должности.

2.1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работникам учреждения

устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, утвержденных настоящим Положением.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются из расчета размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам по занимаемой должности. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

2.1.4. Размеры повышающих коэффициентов к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к квалификационному уровню соответствующей ПКГ, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

Повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации работников и руководителей структурных подразделений (Приложение № 43).

Для работников учреждения по должностям, не подлежащим аттестации, решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом учреждения, согласованным с представительным органом работников учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональный повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

2.1.6. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам учреждения, занимающим штатные должности, имеющим почетные звания «Народный», «Заслуженный работник культуры», бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих большее значение.

2.1.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Глава 2. Работники учреждения

2.2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение № 1).

2.2.2. Повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников, в размерах согласно Приложению № 3.

2.2.3. Работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению № 1.

2.2.4. Размер персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке - до 3,0.

2.2.5. Работникам учреждения устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. Общеотраслевые должности служащих

2.3.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения №№ 1, 2).

2.3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке. Размер персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке - до 3,0.

Глава 4. Общеотраслевые профессии рабочих

2.4.1. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке. Размер персонального повышающего коэффициента к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставке - до 2,0.

Глава 5. Руководитель учреждения культуры, его заместители

2.5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

2.5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы работников учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке.

2.5.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей учреждения устанавливается настоящим Положением (Приложение № 6).

Кратность увеличения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным нормативным правовым актом администрации Железнодорожного муниципального образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находятся учреждения культуры. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала.

К основному персоналу учреждения культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается настоящим Положением (Приложение № 7).

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждения.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждения, их заместителей в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.5.5. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждения устанавливаются администрацией Железнодорожного муниципального образования.

2.5.6. Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются нормативным правовым актом администрации Железнодорожного муниципального образования.

2.5.7. Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и Приложением № 5.

Раздел 3. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В учреждении культуры применяется следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения).

3.2. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы учреждений с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового законодательства, по согласованию с представительным органом работников учреждения культуры.

3.5. Выплаты работникам учреждения культуры, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень видов работ, дающих право на получение выплат, устанавливаются настоящим Положением (Приложение № 8). На основании постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения соответствующего органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации рабочего места безопасным, указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.10. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Минимальный размер выплаты не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки работника образовательного учреждения на количество часов по календарю в данном месяце.

3.11. Повышенная оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений культуры, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 4. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, их виды, порядок, размеры и условия применения выплат устанавливаются учреждением самостоятельно коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера и муниципальными правовыми актами в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ) по результатам профессиональной деятельности.

4.3. В учреждении культуры применяется следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работникам учреждения:

- работникам среднего и ведущего звена не отнесенных к руководящим должностям осуществляется по решению руководителя учреждения, оформленного приказом, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении культуры;

- работникам руководящего состава, служащих, подчиненных непосредственно руководителю, установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения, оформленного приказом

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет утвержденных бюджетных ассигнований.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.6. Учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника учреждения, проводимого в течение каждого полугодия.

4.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на определенный срок при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в учреждениях культуры и пр.);

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры);

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

- компетентность работника в принятии решений;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения культуры среди населения.

Конкретный размер выплат может определяться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными актами. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к размеру базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения культуры верхним пределом не ограничивается.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам

учреждений культуры на определенный срок при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы работника учреждения со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы в установленный период.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения культуры своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество, самостоятельность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, так и в абсолютном значении. Максимальный размер премии не ограничен.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды. Премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

4.10. Единовременные премияльные выплаты за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ выплачиваются работникам учреждений по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за выполнение больших объемов работ, оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном значении.

4.11. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- а) к юбилейным датам;
- б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями приказом руководителя учреждения, их размер имеет конкретное выражение.

4.12. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Порядком расчета стимулирующих выплат работникам учреждения культуры (Приложение № 4), в том числе связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда.

4.13. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с Порядком расчета стимулирующих выплат учреждения культуры (Приложение № 4);

Порядок расчета стимулирующих выплат учреждение может выбирать самостоятельно.

4.14. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности учреждения и критериям оценки деятельности работников учреждения.

4.15 Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой

конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Перечень представлен в Приложении № 5.

Раздел 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Штатное расписание учреждения культуры утверждается в установленном порядке и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на соответствующий финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

5.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено законодательством.

5.4. Администрация Железнодорожного муниципального образования, являющаяся главным распорядителем бюджетных средств, вправе централизовать до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения культуры, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений культуры.

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением культуры с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых нормативным правовым актом администрации Железнодорожного муниципального образования.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.5. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.6. При введении системы оплаты труда работников учреждения, отличной от Единой тарифной сетки, руководитель учреждения обязан:

- утвердить штатное расписание;
- утвердить Положения об оплате труда работников учреждения;
- предупредить работников о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора;
- заключить дополнительные соглашения к трудовому договору.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к приказу от 28.03.2018 № 10-од введение в
действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

Размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов
по профессиональным квалификационным группам работников
учреждений культуры

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер базового оклада (ставки), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
Культурный организатор	5928	До 0,10
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам.		
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Аккомпаниатор-концертмейстер	6812	До 0,15
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		
Специалист по методике клубной работы		
Библиотекарь		
Звукооператор		
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
Художественный руководитель	9148	До 0,20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к приказу от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей служащих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер базового оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	6065

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к приказу от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности
за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации работников
культуры и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Культорганизатор	0,05 – для второй категории; 0,07 – для первой категории; 0,10 – для высшей категории
Библиотекарь	0,07 – для второй категории; 0,10 – для первой категории; 0,15 – для высшей категории
Акомпаниатор-концертмейстер	
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	
Специалист по методике клубной работы	
Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	0,10 – для второй категории; 0,15 – для первой категории; 0,20 – для высшей категории

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам учреждения

Глава 1. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам учреждения по результатам труда определяются **руководителем учреждения** согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников учреждения. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

5. В течение каждого полугодия руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

6. Для определения размера стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности необходимо:

- произвести подсчет баллов за полугодие по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

- суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на полугодие, разделить на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника учреждения культуры. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за полугодие. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно, или единовременно (например, в конце полугодия);

- отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения культуры, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Пример определения размера стимулирующих выплат:

Произвести подсчет баллов за предыдущий период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала -3 чел.

1. Иванов И.И.– 62 баллов

2. Петров П.П.– 60 баллов

3. Сидоров С.С. – 78 баллов

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов) $62 + 60 + 78 = 200$ баллов

Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на определенный период (например, квартал), разделить на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что $\text{ФОТ}_{\text{стим.}} = 20\ 000$ руб., тогда $20000 \text{ руб.} : 200 = 100$ руб.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за определенный период. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно или единовременно.

1. Иванов И.И.– 100 руб. * 62 = 6200 руб., таким образом, ежемесячно $6200:3=2066$ руб.

2. Петров П.П.– 100 руб. * 60 = 6000 руб., таким образом, ежемесячно $6000:3=2000$ руб.

3. Сидоров С.С. – 100 руб. * 78 = 7800 руб., таким образом, ежемесячно $7800:3=2600$ руб.

Глава 2. Перечень оснований, по которым работники учреждения не приобретают право на стимулирующие выплаты

7. Работники учреждения не приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в полном объеме при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником учреждения трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

8. Работники учреждения приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в меньшем размере при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность участия в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

9. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к приказу от от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

Перечень критериев и показателей качества и результативности
профессиональной деятельности работников учреждения,
являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания	Количественные показатели	
		Кол-во баллов	Фактически
1.	Работники учреждения культуры		
1.1.	- Качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения («дорожная карта», муниципальное задание). <u>(по итогам отчета).</u>	90-100 % 5 баллов. От 80 до 90 % 3 балла	
1.2.	- за участие в конкурсах: муниципальных, межмуниципальных региональных, федеральных <u>(по итогам подтверждающих документов: диплом сертификат, грамота).</u>	3 балла	
1.3.	- за подготовку и участия в программной - проектной деятельности. муниципальных, межмуниципальных, региональных, федеральных <u>(по итогам реализации программной - проектной деятельности).</u>	2 балла	
1.4.	-за привлечение спонсоров, привлечение дополнительных средств, приносящих доход учреждению <u>(при наличии подтверждающих документов).</u>	1 балла	
1.5	- За сохранность и системность в работе любительских объединений, участие клубных формирований в мероприятиях учреждений. <u>(по итогам предоставленного анализа худ.руководителя на основании ведения документов любительских объединений).</u>	5 баллов	
1.6.	- Рост и привлечение числа разновозрастной категории участников и зрителей в культурно-досуговой деятельности (по представленным материалам- 23 числа текущего месяца).	3 балл	
17.	- за оказание помощи в организации и проведении мероприятий в организациях и учреждениях направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения <u>(на основании отзывов).</u>	1 балл	
1.8.	- за систематическое обновление информации, размещаемой в разделах «Культура» и «Спорт» на	1балл	

	официальном сайте Администрации ЖМО. Привлечение ТВ <u>(при наличии статьи на сайте, статьи в СМИ).</u>		
1.9.	за качественное проведение мероприятий (согласно технической организации культурно-досуговых мероприятий) и привлечение участников, - соучастие <u>(по итогам анализа, положительных отзывов).</u>	3 балла 1 балл	
1.10	Проведений мероприятий в вечернее время: дискотеки, вечера отдыха, приносящих доход, дежурства <u>(по итогам проведенного мероприятия).</u>	3 балла	
1.11.	Наличие документа подтверждающего прохождение курсов повышения квалификации специалиста не менее 1 раза в год - <u>(удостоверение).</u>	1 балл	
1.12.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления и ведение электронной отчетности к 23 числу текущего месяца <u>(по итогам анализа художественного руководителя).</u>	2 балла	
ИТОГО:		30 баллов	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к приказу от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

Перечень критериев и показателей качества и результативности
профессиональной деятельности работников учреждения,
являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания	Количественные показатели	
		Кол-во баллов	Фактически
1.	Библиотекарь		
1.1.	- Качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения («дорожная карта», муниципальное задание). <u>(по итогам отчета).</u>	90-100 % 5 баллов. От 80 до 90 % 3 балла	
1.2.	- за участие в конкурсах: муниципальных, межмуниципальных региональных, федеральных <u>(по итогам подтверждающих документов: диплом сертификат, грамота).</u>	3 балла	
1.3.	- за подготовку и участия в программной - проектной деятельности. муниципальных, межмуниципальных, региональных, федеральных <u>(по итогам реализации программной - проектной деятельности).</u>	3 балла	
1.4.	-за привлечение спонсоров привлечение дополнительных средств на проведение мероприятий, приносящих доход учреждению <u>(при наличии подтверждающих документов).</u>	1 балла	
1.5	- За сохранность и системность в работе любительских объединений, участие клубных формирований в мероприятиях учреждений. <u>(по итогам предоставленного анализа худ.руководителя на основании ведения документов любительских объединений).</u>	5баллов	
1.6.	- за рост и привлечение числа участников мероприятий всех категорий граждан (по представленным материалам- 23 числа текущего месяца).	2 балла	
17.	- за оказание помощи в организации и проведении мероприятий в организациях и учреждениях направленных на повышение авторитета и имиджа	1 балл	

	учреждения (на основании отзывов).		
1.8.	- за систематическое обновление информации, размещаемой в разделах «Культура» и «Спорт» на официальном сайте Администрации ЖМО. Привлечение ТВ (при наличии статьи на сайте, статьи в СМИ).	1 балл	
1.9.	- за качественное проведение культурно - массовых мероприятий (согласно технической организации культурно-досуговых мероприятий) и привлечение исполнителей. - участие специалистов – (по итогам анализа, положительных отзывов).	3 балла 1 балл	
1.10.	- за участие в культурно-досуговых мероприятиях учреждения	2 балла	
1.11.	- за организацию выездных выставок, культурно-досуговых мероприятий.	1 балл	
1.12.	Наличие документа подтверждающего прохождение курсов повышения квалификации специалиста не менее 1 раза в год - (удостоверение).	1 балл	
1.13.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления и ведение электронной отчетности 23 числа текущего месяца (по итогам анализа художественного руководителя).	2 балла	
ИТОГО:		30 баллов	

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
к приказу от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

**Перечень критериев и показателей качества и результативности
профессиональной деятельности работников учреждения,
являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

№ п/п	Основания	Количественные показатели	
		Кол-во баллов	Фактически
1.	бухгалтер		
1.1	Качественное ведение регистров бухгалтерского учета <u>(акты сверки, оборотно-сальдовые ведомости).</u>	3 балла не более 5	
1.2	Правильная и своевременная сдача отчётности в установленные сроки <u>(по итогам подтверждающих документов).</u>	12 балла не более 15	
1.3	Своевременное оформление расчетных листов по заработной плате работников Учреждения; <u>(при отсутствии жалоб со стороны специалистов).</u>	3 балла не более 5	
1.4	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов <u>(отсутствие документов , подтверждающих нарушение).</u>	12 балл не более 15	
1.5	Своевременное формирование и подшивка документов бухгалтерской отчетности <u>(сформированные Журналы операций).</u>	Своевременная сдача 5 баллов. не более 10	
1.6	Своевременное и качественное формирование приказов по основной деятельности <u>(по итогам подтверждающих документов).</u>	12 балла 1 замечание минус 0,5 баллов Не более 15	
1.7	Полнота сведений в бухгалтерской и налоговой отчетности	5 балла не более 10	
1.8	Отсутствие штрафных санкций <u>(Отсутствие документов , подтверждающих нарушение).</u>	12балла не более 15	
1.9	Отсутствие замечаний по выполнению поручений директора в установленные сроки и должного качества	6 балла	

	<u>(анализ руководителя).</u>	не более 10	
ИТОГО:		70-100 баллов	

Баллы	Процент стимулирующих выплат
0-70	70
71-80	80
81-90	90
91-100	100

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к приказу от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

**Глава 3. Перечень критериев и показателей качества и результативности
профессиональной деятельности работников учреждения,
являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

№ п/п	Основания	Количественные показатели		
		Кол-во баллов	Фактически	
1.	художественный руководитель			
1.1.	Качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения «(дорожная карта)», муниципальное задание. <u>(по итогам отчета).</u>	90-100 % 5 баллов. От 80 до 90 % 3 балл		
1.2.	Участие учреждения и реализация проектной деятельности, конкурсах федерального, регионального, областного, районного и муниципального уровня. <u>(по итогам подтверждающих документов).</u>	3 балла не более 5		
1.3	Реализация совместных социокультурных проектов с другими заинтересованными организациями и учреждениями <u>(при наличии подтверждающих материалов).</u>	3 балла		
1.4.	Своевременное планирование, сдача отчетов, иной информации вышестоящим органам. <u>(по итогам анализ руководителя учреждения).</u> <u>«(дорожная карта)» 23.10.2015</u>	Своевременная сдача 5 баллов. -каждый день просрочки минус 0,5 баллов		
1.5.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, ведение документации. <u>(по итогам анализ руководителя учреждения).</u> - 1 балл за отчет по «(дорожная карта)»	5 балла 1 замечание минус 0,5 баллов		
1.6.	Работа по созданию банка данных; <u>(при наличии подтверждающих материалов).</u> Работа с книгой отзывов. <u>(при наличии подтверждающих материалов).</u>	4 балла		
1.7.	Проведение мероприятий, не предусмотренных планом работы учреждения, муниципальным заданием, («дорожная карта») - <u>(при наличии подтверждающих материалов).</u>	2 балла не более 4		
1.8.	Регулярное обновление официального сайта администрации, предоставление информации о культурной деятельности МБУК в средствах	3 балла		

	массовой информации <u>(при наличии подтверждающих материалов).</u>	не более 4	
1.9.	Привлечение социальных партнеров, - спонсорских средств от 500 рублей до 1000 рублей <u>(при наличии подтверждающих материалов).</u>	2 балла 3балла	
1.10.	Высокий уровень проведения муниципальных, и иных мероприятий. <u>(по итогам анализа, по книге отзывов, без замечаний руководителя учреждения, вышестоящих органов).</u>	3 балла зам. - 1 балл	
1.11.	за расширение сферы деятельности и объема выполненных работ <u>(по итогам анализ руководителя учреждения).</u>	5 баллов	
1.12	Качественно и в срок выполненные поручения руководителя. <u>(по итогам анализ руководителя учреждения).</u>	2 балла не более 4	
ИТОГО:		50 баллов	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к приказу от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

**Перечень критериев и показателей качества и результативности
профессиональной деятельности работников учреждения,
являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

№ п/п	Основания	Количественные показатели		
		Кол-во баллов	Фактически	
1.	Звукооператор			
1.1.	- Качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения («дорожная карта», муниципальное задание). <u>(по итогам отчета).</u>	90-100 % 5 баллов. От 80 до 90 % 3 балла		
1.2.	- Участие в оказании платных услуг населению (изготовление фонограмм);	1-2 балла		
1.3.	Содержание звуковоспроизводящей аппаратуры в хорошем состоянии;	2 балла		
1.4.	-Привлечение дополнительных средств на проведение мероприятий, приносящих доход учреждению <u>(при наличии подтверждающих документов).</u>	1 балла		
1.5	Количество участия в проведённых культурно-досуговых мероприятий.	1 мероприятие-2балл		
1.6.	Обеспечение качественного озвучивания мероприятий	2 балла		
17.	- за оказание помощи в организации и проведении мероприятий в организациях и учреждениях направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	3 балла		

	<u>(на основании отзывов).</u>		
1.8.	- Участие в мероприятиях учреждения, превышающий объем муниципального задания;	3 балл	
1.9.	- за выступление на других площадках <u>(по итогам анализа, положительных отзывов).</u>	3 балла	
1.10.	- за наличие документа подтверждающего прохождение курсов повышения квалификации специалиста не менее 1 раза в год - (удостоверение).	1 балл	
1.11.	- за работу не связанную с основной деятельностью;	2 балла	
ИТОГО:		30 баллов	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к приказу от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы работников учреждения основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения культуры.

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается:

- 1) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;
- 2) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;
- 3) среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни

принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, заработный день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных данными работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется по правилам, установленным пунктом 6 настоящего Порядка для определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к приказу от 28.03.2018_№ 10-од введение
в действие новой редакции Положения
«Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры Железнодорожного
муниципального образования», отличной
от Единой тарифной сетки

Перечень

должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений

1. Перечень должностей работников учреждений по виду экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг"

Библиотекарь
Методист клубного учреждения
Специалист по методике клубной работы
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам
Культурный организатор
Акомпаниатор-концертмейстер
Звукооператор