



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА

Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«03» 11 2020 г.

г. Енисейск

№ 274-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурный центр» г. Енисейска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Енисейского городского Совета Депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением администрации г. Енисейска от 31.10.2013 № 329-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», постановлением администрации г. Енисейска от 06.11.2013 № 335-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и дополнительного образования детей в области культуры города Енисейска», ст.ст. 8, 43, 44, 46 Устава города Енисейска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурный центр» г. Енисейска, согласно приложения к настоящему Постановлению.

2. Постановление вступает в силу с момента подписания, подлежит официальному опубликованию в газете «Енисейск – Плюс» и размещению на официальном интернет-портале органов местного самоуправления города Енисейска: <http://www.eniseysk.com>.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по социальным и общим вопросам О.Ю. Тихонову.

Исполняющий обязанности
главы города

О.В. Степанова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР» Г. ЕНИСЕЙСКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурный центр» г. Енисейска (далее - Положение) разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании решения Енисейского городского Совета Депутатов от 05.04.2017 № 18-167 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации г. Енисейска от 15.10.2020 № 234-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и дополнительного образования детей в области культуры города Енисейска» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурный центр» г. Енисейска» (далее - Учреждение).

2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников;

виды и условия выплат единовременной материальной помощи.

5. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов).

2. Размеры коэффициентов к окладам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а так же оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. В трудовом договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, 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» согласно Приложению №1 настоящего Положения.

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно Приложению №1 настоящего Положения.

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 04.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно Приложению №1 настоящего Положения.

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно Приложению №1 настоящего Положения.

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ согласно Приложению №1 настоящего Положения.

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ согласно Приложению №1 настоящего Положения.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.1. 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), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

1.2. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 1.1 раздела 3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы. Доплата начисляется на основании приказа руководителя

Учреждения.

1.3. Работникам, привлеченным к работе в выходные или праздничные дни, оплата труда производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

1.4. Работникам, привлеченным к сверхурочной работе, устанавливается оплата: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 Трудового кодекса РФ).

2. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края и решением Енисейского городского совета депутатов от 26 января 2005 г. № 49-252 «Об утверждении порядка предоставления гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в городе Енисейске работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются:

районный коэффициент:

размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы лиц, работающих в Учреждении, финансируемого за счет городского бюджета, устанавливается Правительством РФ и равен 1,3

процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях устанавливается:

- работникам организаций, расположенных в городе Енисейске, финансируемых за счет средств городского бюджета, устанавливается надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов заработной платы за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработной платы.

- молодежи (лицам до 30 лет), прожившей не менее года в городе Енисейске и вступающей в трудовые отношения, надбавка начисляется в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 процентов заработной платы.

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее пяти лет в городе Енисейске, процентная надбавка за стаж работы выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения, могут устанавливаться следующие виды

выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы (Приложение 2);

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (Приложение 2);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 3);

выплаты за качество выполняемых работ (Приложение 4).

персональные выплаты:

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг, достижению положительных результатов в деятельности Учреждения.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

6. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2-4 к настоящему Положению.

7. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

7.1. За опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% при наличии почетного звания «заслуженный»;

до 35% при наличии почетного звания «народный».

7.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

7.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении - в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

7.5. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого, при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

8. Выплаты по итогам работы.

8.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников,

направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

8.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

8.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

9. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается руководителем учреждения как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере.

1. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно.

2. Работникам устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1	Заведующий отделом	до 100
2	Художественный руководитель	до 100
3	Режиссер массовых представлений	до 100
4	Звукорежиссер	до 100
5	Методист клубного учреждения	до 100
6	Руководитель клуба по интересам	до 100
7	Руководитель любительского объединения	до 100
8	Руководитель коллектива самодеятельного искусства	до 100
9	Руководитель любительского коллектива	до 100
10	Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа	до 100

11. Работникам устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ согласно приложению 3-4 к настоящему Положению.

12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени либо применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} \times B_i \times K_{\text{исп. раб. врем.}}$$

где:

C_i - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость 1 балла для определения размера "балльных" выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за отчетный период;

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$ - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}},$$

где:

$T_{\text{факт.}}$ - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

$T_{\text{план.}}$ - норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

$C_{1\text{балла}}$ - рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения, индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1\text{балла}}$ - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{рук, зам рук, гл. бух}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{рук, зам рук, гл. бух}}^{\text{стим}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в плановом периоде (без учета районного

коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$B_i^{\max}$ - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i -го работника учреждения за плановый период в части стимулирующих выплат, за исключением персональных, осуществляется по фактическому количеству баллов i -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете $C_{1\text{балла}}$ - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1\text{балла}}$ - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения:

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ - сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{штат}}$ - сумма средств, предусмотренных штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{перс}}$ - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

13. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 2-4 к настоящему Положению.

14. Стимулирующие выплаты не начисляются:

- 1) работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание;
- 2) работникам, проработавшим в учреждении менее месяца;
- 3) за период отпуска, больничного листа;
- 4) при увольнении по собственному желанию до истечения календарного месяца;
- 5) при наличии нарушений по результатам внутреннего и государственного контроля.

15. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

16. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя предусматривается в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

17. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

В. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

4. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

5. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа МКУ «Управление культуры и туризма» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

VI. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Средства полученные от приносящей доход деятельности могут направляться, в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 60 процентов непосредственно на выплату заработной платы работникам Учреждения (без учета единого социального налога).

2. Оплата труда работников Учреждения за счет средств полученных от приносящей доход деятельности осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Оплата труда руководителя Учреждения и заместителя руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей. Руководителю Учреждения группа по оплате труда устанавливается на основании решения Енисейского городского Совета депутатов от 05.04.2017 №58-167 согласно Приложению № 6 данного Положения и рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО ср} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n}$$

где:

ДО ср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения и заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

6. Руководителю учреждения и заместителю руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере: до 120% от оклада (должностного оклада) ежемесячно;

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере: до 100% от оклада (должностного оклада) ежемесячно;

6.3. Выплаты по итогам работы:

6.3.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя и заместителя руководителя Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

6.3.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя Учреждения осуществляется МКУ «Управление культуры и туризма» города Енисейска.

6.3.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.3.4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

7. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается:

N п/п	Наименование должности	размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарплаты, %
1	Руководитель	до 130

2	Заместитель руководителя	до 120
---	--------------------------	--------

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для руководителя определяется приказом МКУ «Управление культуры и туризма» города Енисейска.

2) Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю, заместителю руководителя производится ежемесячно при условии отсутствия дисциплинарного взыскания и выполнении критериев оценки эффективности и качества деятельности Учреждения согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат для руководителя Учреждения устанавливается приказом МКУ «Управление культуры и туризма» города Енисейска, для заместителя руководителя устанавливается приказом руководителя Учреждения.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5 094,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	10 013,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	13 073,00

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 04.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5 173,00

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
4 квалификационный уровень	5 667,00

1.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Менеджер по культурно-массовому досугу	10 013,00
Художественный руководитель	13 073,00

1.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Кассир билетный	4 524,00
Швея	6 423,00

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в процентах
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	инициация предложений, проектов направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых населению	20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач стоящих перед учреждением	15
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	10
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	10

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	инициация предложений, проектов направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых населению	20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач стоящих перед учреждением	15
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	10
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	10

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

(в процентах)

Интенсивность труда	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	10 - 20
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10 – 30
Высокие результаты работы	применение передовых методов работы	15 – 25
	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	30 – 45
	непосредственное участие в реализации проектов, программ	10-15

(в баллах)

Интенсивность труда	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	25 - 35
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	25 - 35
Высокие результаты работы	применение передовых методов работы	25 - 35
	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	30 – 35
	непосредственное участие в реализации проектов, программ	10-15

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в процентах
стабильная деятельность учреждения (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение и перевыполнение плановых показателей	10 - 30
	отсутствие замечаний специалисту со стороны руководителя учреждения	10 - 30
	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10 - 20
стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего месяца)	своевременное выполнение и перевыполнение плановых показателей	10 - 20
	отсутствие замечаний специалисту со стороны руководителя учреждения	10 - 30
	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	5 - 20

Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в баллах
стабильная деятельность учреждения (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение и перевыполнение плановых показателей	20 - 40
	отсутствие замечаний специалисту со стороны руководителя учреждения	20 - 40
	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10 - 20
стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего месяца)	своевременное выполнение и перевыполнение плановых показателей	10 - 20
	отсутствие замечаний специалисту со стороны руководителя учреждения	20 - 40
	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	7,5 - 28

Размеры выплат работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются ежемесячно на основании приказа руководителя Учреждения, в соответствии с результатами деятельности Учреждения.

Критерии оценки результативности и эффективности, размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю, заместителю руководителя.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в процентах
Сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	30
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	20
	применение новых технологий при решении социокультурных задач стоящих перед учреждением	20
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	30
	выполнение показателей результативности деятельности учреждения	40

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

Наименование критерия оценки интенсивности и высокие результаты работы	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в процентах
Обеспечение закрепленного направления деятельности учреждения	достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения	15 – 70
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	10 – 50

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в процентах
стабильное выполнение	отсутствие грубых нарушений правил и норм	10 – 30

функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	пожарной безопасности, охраны труда изложенных в предписаниях надзорных органов	
	отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны МКУ «Управление культуры и туризма» города Енисейска	10 – 20
	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10 – 20
	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю	10-20
стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего месяца)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10 - 10
	достижение установленных показателей результатов труда по должности	10 - 20
	отсутствие замечаний руководителю со стороны МКУ «Управление культуры и туризма» города Енисейска	5 - 10

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Кратность
1	Руководитель	до 3
2	Заместитель руководителя	до 2,5

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Культурный центр» г. Енисейска	Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа
		Смотритель музейный
		Методист клубного учреждения
		Художественный руководитель
		Художник оформитель
		Художник по свету
		Звукорежиссер
		Режиссер массовых представлений
		Руководитель клуба по интересам
		Руководитель коллектива самодеятельного искусства
		Руководитель любительского коллектива
		Руководитель коллектива самодеятельного искусства
		Костюмер
		Швея
		Кассир билетный