



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 20 » 06 2023г.

г. Енисейск

№ 227 - п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», Решением Енисейского городского Совета депутатов от 26.01.2005 № 49-252 «Об утверждении порядка предоставления гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в городе Енисейске и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета», постановлением администрации города Енисейска от 02.03.2023 № 60 - п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», руководствуясь ст. 8,37,39,44,46 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации города 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»;

- постановление администрации г. Енисейска от 07.11.2013 № 337- п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и дополнительного образования детей в области культуры города Енисейска».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования в печатном средстве массовой информации «Информационный бюллетень города Енисейска Красноярского края» и подлежит размещению на официальном интернет - портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com.

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

Глава города



В.В. Никольский

Переверзева Юлия Валериевна
8(39195) 2-49-78



Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», Решением Енисейского городского Совета депутатов от 26.01.2005 № 49-252 «Об утверждении порядка предоставления гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в городе Енисейске и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета», постановлением администрации города Енисейска от 02.03.2023 № 60 - п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска.

1.2. 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.

1.3. 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.

1.4. 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.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденные 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 к Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно приложению № 2 к Положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно приложению № 3 к Положению.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно приложению № 4 к Положению.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» согласно приложению № 5 к Положению.

2.7 Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами, устанавливаются согласно приложению № 6 к Положению.

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

на 25% - за первый класс;

на 10% - за второй класс.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты 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;

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

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере от 4 до 12 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.4. 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 ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом пункта 3.4 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.3. Работнику, привлекавшемуся к работе в выходные, праздничные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работнику, привлекавшемуся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, с которыми работник состоит в трудовых правоотношениях (далее – локальные нормативные акты).

3.4.5. Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Решениями Енисейского городского Совета депутатов к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные выплаты;

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы (за квартал, год).

4.2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом, сложности, напряженности и особого режима работ, работы в муниципальном образовании город Енисейск.

4.3. Работникам могут устанавливаться следующие персональные выплаты:

а) персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы работникам устанавливаются:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Водитель	до 100%
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 50%
3.	Уборщик служебных помещений	до 50%
4.	Уборщик по комплексной уборке территорий административных зданий	до 50%

Персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы работникам муниципальных казенных, бюджетных, учреждений устанавливаются в положении об оплате труда учреждений.

б) персональные выплаты специалистам учреждений при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 50% оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения.

в) Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени

г). Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей). Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально

отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением балльной системы оценки труда работников в соответствии с Положением учреждения.

Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее - "балльные" выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_{1 \text{ балла}} * B_i * K \text{ исп. раб. врем.},$$

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 план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, 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 план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

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

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

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);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, гл. бух}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру 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 план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, 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).

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера, с учетом критериев оценки результативности и качества труда, выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения и утверждаются приказом руководителя (директора) учреждения.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Заработная плата», а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитываются 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 своевременность сдачи отчетности;

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

качественное выполнение производственного задания;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем.

5. Единовременная материальная помощь.

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанных с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований предусмотренному пунктом 5.2 раздела 5, составляет двадцать тысяч рублей.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

По остальным основаниям, предусмотренные пунктом 5.2 раздела 5 – на основании письменного заявления работника учреждения и копии документов, удостоверяющих фактическое основание для предоставления материальной помощи.

6. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей.

1. Заработная плата руководителя (директора) учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые с соответствии с настоящим Положением.

2. Размер должностного оклада руководителя (директора) 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 учреждений в соответствии с Приложением № 3 Решения Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Размер должностного оклада руководителя (директора) увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

При высшей квалификационной категории – 20%;

При первой квалификационной категории - 15%.

3. Отнесение учреждений к группе по оплате труда руководителя (директора) учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждений утвержденные Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Перечень учреждений по сопровождению деятельности органов местного самоуправления утверждается правовым актом администрации города Енисейска.

4. Руководителю (директору) учреждений группа по оплате труда устанавливается приказом муниципального казенного учреждения «Управление культуры и туризма» города Енисейска, а руководителю управления распоряжением администрации города Енисейска, и определяется не реже одного раза в год, со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

Группа по оплате труда вновь открывшихся учреждений устанавливается исходя из планов (проектных) показателей, но не более чем на два года.

5. Размер должностного оклада заместителей руководителя (директора) устанавливаются руководителем(директором) учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей(директоров) этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя(директора) учреждения при наличии квалификационной категории.

Размер должностного оклада заместителей руководителя (директора) увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

При высшей квалификационной категории – 20%;

При первой квалификационной категории - 15%.

6. Виды компенсационного характера руководителю (директору), заместителю руководителя (директора) устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

7. Руководителю (директору), заместителю руководителя (директора) в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряжённость и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы (за квартал, год).

8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю (директору) учреждения при отсутствии дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 7 к Положению.

Заместителю руководителя (директора) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в положении по оплате труда учреждений.

9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю (директору) учреждения выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц, на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям (директорам) муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска (далее – Комиссия) и утверждается приказом руководителя МКУ «Управление культуры и туризма», а руководителю Управления на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям муниципальных казенных, автономных, бюджетных учреждений, подведомственных администрации города Енисейска и утверждается распоряжением администрации города Енисейска.

9.1. На период отсутствия руководителя (директора) учреждения, выплаты стимулирующего характера выплачиваются Исполняющему обязанности руководителя (директора).

9.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю (директору) учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей (директоров) учреждений.

Предельное количество должностных окладов руководителя (директора) учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (директорам) учреждений, установленных в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 N 12-95 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности руководителя (директора) учреждения рассчитывается на основании расчетов МБУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

9.3. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

10. Руководителю (директору) учреждения и его заместителям персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к Положению.

11. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Руководителю (директору) и заместителю руководителя (директора) учреждений может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год).

Премирование руководителя (директора) учреждений и заместителям руководителя(директора) по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Основными критериями, дающими право руководителю (директору), заместителю руководителя(директора) учреждения на получение премии по итогам работы за квартал, год, являются:

Показатель	Размер премирования (кол-во окладов)
Качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений главы города, заместителей главы города по вопросам, входящим в круг должностных обязанностей.	0-5
Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями и должностными инструкциями; качественная подготовка документов.	0-5
Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов	0-5
Квалифицированная подготовка, оформление и представление в установленный срок отчетных, финансовых и иных документов	0-5

Максимальный размер премии по итогам работы за квартал, год конкретному руководителю (директору) ограничивается 10 должностными окладами конкретного руководителя (директора) суммарно за календарный год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на премирование руководителей (директоров) учреждений.

При определении размера премии руководителю (директору) учреждения учитывается:

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- исполнение муниципальных нормативных правовых актов, поручений главы города, его заместителей;
- своевременная подготовка и сдача отчетности;
- надлежащее выполнение служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

При определении размера премии могут учитываться такие обстоятельства, как подготовка на высоком организационном уровне городских мероприятий, напряженная деятельность по разработке особо важных проектов, программ, иные положительные и значительные результаты работы.

Руководитель (директор) учреждения, проработавший менее трех месяцев в статусе руководителя (директора), к премированию по итогам работы за квартал не представляется.

Руководитель (директор) учреждения, имеющий дисциплинарное взыскание, не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания,

полностью или частично, по решению руководителя муниципального казенного учреждения «Управление культуры и туризма» города Енисейска.

Руководителю муниципального казенного учреждения «Управление культуры и туризма» города Енисейска дисциплинарное взыскание снимается по решению работодателя.

Решение о выплате руководителю(директору) учреждения единовременной премии по итогам работы за квартал, год принимается руководителем муниципального казенного учреждения «Управление культуры и туризма» города Енисейска и оформляется приказом на основании ходатайства, а руководителю муниципального казенного учреждения «Управление культуры и туризма» города Енисейска заместителем главы города, курирующего направленность, на основании ходатайства, направленного в адрес главы города.

12. Руководителю (директору) учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

12.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю (директору) учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа руководителя муниципального казенного учреждения «Управление культуры и туризма» города Енисейска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

12.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя (директора) учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

7. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам учреждений культуры города Енисейска (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем:

60 % - для библиотек, музеев, клубных учреждений;

70% - для учреждений дополнительного образования детей в области культуры.

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 276
ПКГ должностей служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 498
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 854
5 квалификационный уровень	7 742
ПКГ должностей служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	4 943
2 квалификационный уровень	5 431
3 квалификационный уровень	5 961
4 квалификационный уровень	7 167
5 квалификационный уровень	8 367
ПКГ должностей служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8 993
2 квалификационный уровень	10 418
3 квалификационный уровень	11 219

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	3 481
2 квалификационный уровень	3 649
ПКГ профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 053
2 квалификационный уровень	4 943
3 квалификационный уровень	5 431
4 квалификационный уровень	6 542

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, культуры, искусства и кинематографии

Должности, отнесенные к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	5 881
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	8 575
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	11 559
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	15 091

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 972
ПКГ профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	
1 квалификационный уровень	6 080
4 квалификационный уровень	9 815

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 053
ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	7 157
3 квалификационный уровень	8 554
4 квалификационный уровень	8 912

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска

Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными группами.

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставок зарплаты, руб.
По должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии	
Художественный руководитель	15 091
Главный режиссер	15 091
Библиотекарь-каталогизатор	11 559
Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	11 559
Менеджер по культурно-массовому досугу	11 559
Специалист по библиотечно-выставочной работе	11 559
Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	11 559
По должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих	
Закройщик	9 815
Менеджер по формированию туристского продукта	7 607
Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	11 559
Библиотекарь школы дополнительного образования	7 705
Художник – модельер школы дополнительного образования	7 705
Кассир билетный	5 223
Швея	7 415
Специалист по внедрению информационных систем (в учреждении библиотечного типа)	11 559
Фотограф	11 559
Художник по костюму	11 559

Консультант по туризму	6 514
Ведущий специалист по туризму	7 167
Ведущий специалист по дополнительному образованию	7 167
Дежурный по залу	4 053

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности руководителей (директоров) учреждений, размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), %
<i>Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>		
1	Сложность организации и управления учреждением	5-10
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
2	Достижение учреждений утвержденных показателей работы	10-15
3	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	10-15
4	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	10-15
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
5	Выполнение учреждением муниципальных программ	5-10
6	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	5-10

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, учреждений культуры и дополнительного образования в области искусств города Енисейска

Персональные выплаты за продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы руководителей учреждений устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		за продолжительность работы	за сложность, напряженность и особого режима работы
1	Руководитель МКУ «Управление культуры и туризма г. Енисейска»	До 100%	До 100%
2	Директор школы дополнительного образования в области искусств	До 100%	До 100%
3	Директор учреждения клубного типа	До 100%	До 100%
4	Директор учреждения библиотечного типа	До 100%	До 100%
№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		за продолжительность работы	за сложность, напряженность и особого режима работы
1	Заместитель директора	До 50%	До 100%