

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и оплаты труда работников федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением об оплате труда работников областных государственных учреждений, Подведомственных Министерству культуры Челябинской области, утвержденным Постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 100-П (с изменениями), решением Собрания депутатов Мясковского городского округа от 29.10.2010 г. № 6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мясковского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации Мясковского городского округа от 31.01.2018 № 461 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации Мясковского городского округа от 31.01.2018 № 462 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Мясковского городского округа, регулируемыми нормами Мясковского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, содержащими нормы трудового права, разработано Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Мясковского городского округа и МКУ «Управление культуры Мясковского городского округа» (далее - Положение) и включается в себя:

1) порядок и условия оплаты труда работников, размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, на основе отнесения занимаемых должностей, профессий работников по должностям служащих, професиив рабочих, не включенных в ПКТ;

2) перечень, порядок и условия выплаты компенсационного и стимулирующего характера; условия оплаты труда директора Мунципального казенного учреждения «Дом народного творчества» и его заместителя;

4) порядок и условия начисления и выплаты материальной помощи.

2. Настоящее Положение устанавливает общий порядок оплаты труда для всех работников Мунципального казенного учреждения «Дом народного творчества» (далее по тексту – Учреждение в соответствии с числом и падеже).

I. Общие положения

Об оплате труда работников Мунципального казенного учреждения «Дом народного творчества»

ПОЛОЖЕНИЕ

Приказ №18 от 09.01.2018г.

«Дом народного творчества» 2018г.
 Р.З. Касьянова



УТВЕРЖДЕНО:
 Директор МКУ «ДНТ»

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель Совета
 трудового коллектива
 МКУ «ДНТ»
 А.А. Овсянников
 2018г.

СОГЛАСОВАНО:
 Директор МКУ
 «Управление культуры»
 МКО
 Ж.Ю. Мартенс
 2018г.



3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Мясского городского округа (далее по тексту – МГО), областного бюджета и средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

4. Положение об оплате труда и выплатах надбавок стимулирующего характера (в том числе целевые показатели эффективности и результаты деятельности Учреждения, его руководителя, показатели эффективности труда работника, показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения, условия снижения установленных размеров доплат стимулирующего характера и другие условия установления надбавок стимулирующего характера) работников конкретного Учреждения утверждается локальным актом Учреждения и в обязательном порядке согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств (далее – ГРБС) - МКУ «Управление культуры» МГО.

5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в расчёте на штатную численность исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных Учреждений, размеров субсидий муниципальным бюджетным и автономным Учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, предусмотренных на оплату труда и включенных в нормативные затраты на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ), в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников муниципальной деятельности, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на год исходя из объема деятельности Учреждения, направленных для выплаты:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе должностных окладов руководителей Учреждения, в размере 12 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год;
- доплат компенсационного характера - в размерах, установленных трудовым законодательством и настоящим Положением (раздел III);

- надбавок стимулирующего характера - в размере до 60 процентов окладного фонда в соответствии с Учреждением; размер фонда стимулирующих выплат в муниципальном казенном Учреждении в общем фонде оплаты Учреждения, составляет не менее 30 процентов.

Расходы на оплату труда административно-управленческого и обслуживающего персонала составляют не более 40 процентов общего фонда оплаты труда Учреждения.

Доля размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников соответствующего муниципального образования – деткой школы искуств, без учёта выплат компенсационного характера за работу в местностях с особым климатическими условиями, в структуре заработной платы соответствующего Учреждения должна составлять до 60 процентов.

Доля размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, без учёта выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в структуре заработной платы соответствующего Учреждения должна составлять до 55 процентов.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относящимся к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников Учреждения.

МКУ «Управление культуры» МГО ежегодно утверждает порядок формирования фонда оплаты труда по каждому подведомственному Учреждению в соответствии с настоящим Положением и несет ответственность за его формирование и использование денежных средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципального Учреждения.

7. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных целей Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных условий Учреждения, целей деятельности Учреждения, включая деятельность обслуживающего персонала и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения, – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечень должностей, профессий, рабочих, относящихся к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, установлен Приложением 1 к настоящему Положению.

8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Порядок оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или (и) профессиональных стандартов;

- 2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 3) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и исполнению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- 4) перечня видов выплат компенсационного характера в Учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера в Учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- 6) положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, утвержденного Постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 100-П (с изменениями);

- 7) настоящего Положения;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

10. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклады), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовую договор работника (приложение к трудовому договору, дополнительное соглашение к трудовому договору).

11. Месчная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.12.2016 г. № 460-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени, а также по должности из должностей, должностей, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится должностям.

13. Заработная плата работника Учреждения определяется размерами не отранничивается и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

14. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов (должностных окладов), ставки заработной платы руководителей соответствующего Учреждения.

II. Основные условия оплаты труда,

определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы

15. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКТ согласно приложению 3, 4, 5, 6, 7 к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности служащих, профессий рабочих в Перечне профессионально квалификационных групп, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Учреждение вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКТ этой должности, профессии рабочих, которая должна соответствовать установленным целям данного Учреждения, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКТ. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по таким должностям, профессиям рабочих (Приложение 9 к настоящему Положению) устанавливаются аттестационной комиссией с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников Учреждения (кроме педагогических работников), а также формирование аттестационной комиссии разработывается и утверждается директором Учреждения и согласовывается с директором МКУ «Управление культуры» МО.

16. Работникам Учреждения, Положениями об оплате труда и выплатах надбавок стимулирующего характера могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании инициативы локального акта Учреждения, с учетом мнения представителя органа работников Учреждения, в отношении конкретного работника, учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового должностного оклада (оклада), ставки заработной платы и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки за квалификационную категорию в следующих размерах:

Работники культуры:

вторая категория – до 5 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
первая категория – до 10 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
высшая категория – до 15 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;
высшая категория – до 20 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

Квалификационная категория работников устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с профессиональными стандартами, по результатам аттестации согласно Положению о ее проведении, утвержденному локальным актом МКУ «Управление культуры» МО.

17. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного

работного времени и (или) неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

18. Оплата труда работников производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем рабочего времени.

19. Едино штатное расписание утверждается директором Учреждения и согласовывается с директором МКУ «Управление культуры» МГО. Штатное расписание включает в себя все должности работников соответственно Учреждения и расчет годового фонда оплаты труда, в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных Учреждений, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

20. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном Учреждении его руководителем, определяется МКУ «Управление культуры» МГО, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим Учреждением.

21. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретного работника Учреждения, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в трудовом договоре (приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору) с конкретным работником.

22. С учетом условий труда, работником устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

23. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются в рублях.

III. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

24. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственной гарантии в отношении лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнения работ в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- 4) ежегодной выплатой лечебного пособия библиотечным работникам в размере одного оклада (должностного оклада), согласно, Закона «О библиотечном деле в Челябинской области» от 09.12.2004г. № 324-ЗО (с изменениями);
25. Соответствующие доплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат средствами утвержденного фонда оплаты труда.
26. Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту пункта именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и

охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 24, а также в пункте 28 выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17

Федерального закона.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

27. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

28. Оплата труда работников при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. В районах с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты (районные), размеры которых определяются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520 - 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены», на Урале и в подведомственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент начисляется на все виды выплат работнику, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда, кроме материальной помощи.

30. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата доплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты заработной платы.

31. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере до 20 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 6-00 часов утра). Перечень должностей работников Учреждения, занятых на работе в ночное время, утверждается соответствующим локальным актом Учреждения.

32. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии оснований для их выплаты.

34. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Мясского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в Трудовом договоре с работником.

(в приложении к трудовому договору, дополнителем соглашении к трудовому договору с работником).

35. Размеры компенсационных доплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством.

36. Доплаты компенсационного характера формируются с учетом районного коэффициента 1,15, не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, расщепляются пропорционально отработанному времени.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

37. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование;
- 4) надбавки, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников.

5) надбавки за наличие ученой степени, почетного звания;

6) надбавки за выслугу лет;

7) надбавка молодым специалистам;

8) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах МГО в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах МГО, согласно приложению к Типовому Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений утверждением решением Собранья депутатов МГО от 24.04.2015 г. № 4.

38. Начисления и выплаты надбавок стимулирующего характера, указанные в пункте 37 настоящего Положения, производятся соответственно на основании приказа директора Учреждения, на основании приказа директора МКУ «Управление культуры» МГО, на основании протокола Балаганской комиссии, в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников соответствующего Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

39. Надбавки стимулирующего характера работникам устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качеств (или) количественных показателей по каждой стимулирующей надбавке, с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

40. Надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются, работникам дома народного творчества за интенсивность работы, высокие результаты работы, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации муниципальных программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с уставной деятельностью Учреждения.

41. Стимулирующие надбавки работникам за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ в Учреждении устанавливаются на основании локальных актов Учреждения.

Показатели надбавок стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, критерии оценки их выполнения утверждаются ежегодно на 01 января финансового года локальным актом Учреждения по конкретной должности служащего, профессии рабочего. Данный локальный акт в обязательном порядке согласовывается с МКУ «Управление культуры» МГО.

42. Премии выплачиваются по итогам работы устанавливаются всем работникам Учреждения за месяц, квартал, полугодие, год и начисляются на основании локального акта Учреждения, который утверждается на основании протокола Балаганской комиссии. Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен, но в пределах

утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, устанавливается в соответствии с критериями

43. Премирование работников Учреждения производится по итогам работы за

соответствующий отчетный период при условии:

- выполнения мунципального задания;

- выполнения задания и функцией непосредственно подчиненных и

функций (для руководителей структурных подразделений - отсутствия сбоев в работе и

подразделений).

Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности

работников за соответствующий отчетный период создается балансовая комиссия, наделенная

правами принятия решения о выплате премии за соответствующий отчетный период.

Положение о Балансовой комиссии Учреждения утверждается локальным актом Учреждения,

согласованным МКУ «Управление культуры» МО.

44. Показатели эффективности деятельности работника имеют два уровня их исчисления

и соответственно оценки при оплате труда:

- нормативный, установленный в условии оплаты по должностному

окладу (окладу), ставке заработной платы;

- стимулирующий, при котором за достижение параметров, превышающих нормативные

уровни выполнения трудовых обязанностей, предусматриваются премиальные выплаты по

итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

45. Показатели эффективности деятельности по каждой конкретной должности,

профессии рабочего, критерии оценки их выполнения утверждаются локальным актом

Учреждения по согласованию с МКУ «Управление культуры» МО с учетом:

- нормативного фонда времени работы работника по должности служащего, профессии

рабочего;

- соответствия штатной и фактической численности работников по одноименным и

сменным должностям;

- деловых качества работника и других условий;

- мнения представителя этого органа работников.

46. К показателям эффективности деятельности служащего, рабочего относятся:

профессии рабочего относятся:

- качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей,

установленных должностными инструкциями, в соответствии с трудовым договором,

эффективным контрактом (с дополнительным соглашением к трудовому договору,

эфиципированное, в установленном порядке рассмотрение заявлений, писем, жалоб

организаций и граждан, своевременная подготовка ответов;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм

служебной этики, порядка работы со служебной информацией, соблюдение Правил и норм

охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.

47. Критерии оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника:

- уровень исполнения им своих должностных обязанностей (норм труда) в сравнении со

средними значениями по Учреждению (критерии: своевременность выполнения обязанностей

(выполнены в срок, не выполнены в срок); уровень качества выполнения обязанностей

(документы соответствуют всем нормативам, найдены и использованы конструктивные

варианты решения поставленных задач или не соответствуют нормативам); уровень

самостоятельности выполнения работ, заданий, поручений, документов (выполнение

порученной работы, заданий, поручений, документов с дополнительным консультированием

должностными лицами, работниками соответствующего структурного подразделения или

самостоятельное, ответственное, результативное выполнение работ); уровень сложности

выполняемой работы, заданий, поручений, документов (нормативный режим, самостоятельная

работа; нормальный режим, самостоятельная работа, большая степень новизны; нормальный

режим работы, групповой режим, нормальный режим, самостоятельная работа, большая степень

новизны; срочный режим работы, самостоятельная работа; срочный режим работы,

самостоятельная работа, большая степень новизны; срочный режим работы, групповая работа; срочный режим работы, групповая работа, большая степень новизны); работа выполняется в нормальном режиме; одновременно выполняется несколько различных видов работ);

- передача опыта работы другим работникам (критерии: использование опыта работы другими работниками);

- похвальные отзывы о работнике со стороны потребителей услуг учреждения и другие (критерии: наличие похвальных отзывов, отсутствие замечаний и предупреждений на исполнение соответствующих должностных обязанностей).

48. Единообразное премирование работников учреждения производится на основании соответствующего локального акта учреждения в связи с:

- профессиональным праздником - день работника культуры;

- юбилейной датой (50, 55, 60 и другие последующие 5 лет со дня рождения работника учреждения);

- присвоением работнику учреждения почетного звания РФ, Челябинской области или Округа.

49. К показателям, влияющим на уменьшение размера надбавок стимулирующих характера относятся:

- невыполнение муниципального задания;

- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) - до 100%;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии - до 100%;

- невыполнение приказов и распоряжений руководителей и организационно-распорядительных документов учреждения - до 100%;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время - до 100%;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения - до 100%.

Решение об уменьшении размера надбавок стимулирующих характера производится на основании мотивированных предложений, ходатайств должностных лиц, руководителей структурных подразделений в пределах своих полномочий, с приложением объяснительных работников, в отношении которых рассматриваются данные предложения, оформляется протоколом Бюджетной комиссии и локальным актом соответствующего учреждения.

50. Надбавки, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) надбавки за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую активность и инновационность, широкое признание зрителей и общественности; надбавки устанавливаются за счет средств, поступающих от основной деятельности, в размере, не превышающем 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; критерии установления размера вышеуказанной надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами учреждения в отношении конкретного работника

2) надбавки за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации; размер надбавки составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника; размер надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами учреждения в отношении конкретного работника

51. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются и начисляются ежемесячно работникам учреждения, имеющим звание «Заслуженный работник культуры» или ученую степень кандидата наук, в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, на основании локального акта учреждения.

52. Надбавки за выслугу лет в доме народного творчества устанавливаются и начисляются на должностной оклад (оклад), ставку заработной платы в следующих размерах:

При ставке работы по специальности	Размер надбавки, до (в процентах к окладу) (должностному окладу), ставке заработной платы)
от 3 до 8 лет	10
свыше 8 лет до 13 лет	15
свыше 13 лет до 18 лет	20
свыше 18 лет до 23 лет	25
свыше 23 лет	30

Установление и начисление надбавок за выслугу лет производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда, на основании протокола комиссии, созданной на основании локального акта Учреждения, согласованного с МКУ «Управление культуры» МГО.

53. Надбавка молодым специалистам выплачивается работникам, приступившим к работе в Учреждении, впервые окончившим учреждение среднего или высшего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим Трудовой договор с Учреждением о работе в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 01 октября года окончания.

Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании локального акта соответствующего Учреждения, согласованного с МКУ «Управление культуры» МГО, на основании локального акта МКУ «Управление культуры» МГО.

54. Надбавки стимулирующего характера формируются и начисляются с учетом районного коэффициента - 1,15, не образуют новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

У. Условия выплаты материальной помощи

55. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

56. Материальная помощь оказывается работникам по уважительным причинам при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление в брак (впервые);
- рождение ребенка у работника;
- в связи с юбилейной датой;
- при награждении государственными наградами, присвоением почетного звания;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- по другим уважительным причинам (Утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);
- в случае заболевания, особой нужды в лечении и восстановления здоровья;
- смерти работника в период трудовых отношений с Учреждением, МКУ «Управление культуры» МГО;
- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена).

В случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением, материальная помощь однократно может быть оказана одному из членов его семьи (дети, супруги, родители).

57. Решение о выплате материальной помощи и ее размере для директора Учреждения принимается директором МКУ «Управление культуры» МГО в каждом случае индивидуально, оформляется приказом по Учреждению. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является его заявление, представляемое директору Учреждения. А в случае смерти работника - на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

58. Выплаченная материальная помощь Учреждению не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

VI. Условия оплаты труда директора Учреждения и

его заместителей.

59. Заработная плата директора Учреждения и заместителя директора состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выслугного пенсионного и стимулирующего характера.

60. Размер должностного оклада, ставка заработной платы, директора Учреждения определяется Трудовым договором в зависимости от сложности руководства Учреждением, связанного с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости конкретного управления, в следующем порядке:

а) Для руководителя Учреждения в порядке, утвержденным локальным нормативным актом МКУ «Управление культуры» МО, с учетом показателей оценки сложности руководства Учреждением, с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости конкретного Учреждения

Группа по оплате труда МКУ «Управление культуры» МО устанавливается ежегодно на 01 января, на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением за предыдущий год, установленных в Приложении 2 к настоящему Положению.

За руководителем Учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ. Группа по оплате труда директора для вновь открываемых муниципальных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

61. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается локальным актом ГРБС - МКУ «Управление культуры» МО в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств МО, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений, размеров субсидий муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципальных заданий, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

62. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения, заместителю директора в пределах к должностному окладу или абсолютных размерах в соответствии с разделом III настоящего Положения.

63. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения, для заместителей директора Учреждения, с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности, устанавливаемого директором Учреждения.

64. Выплаты стимулирующего характера директора Учреждения устанавливаются по результатам выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, установленных в Приложении 8 к настоящему Положению.

65. Директору Учреждения устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера:

1) премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование;

2) надбавки, учитывающие особенности деятельности деятельности и отдельных категорий работников.

3) надбавки за наличие ученой степени, почетного звания;

4) надбавки за выслугу лет;

5) надбавка молодым специалистам;

6) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах МО в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах МО, согласно приложению к Типовому Положению об установлении

систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений утверждённому решением Собрания депутатов МО от 24.04.2015 г. № 4.

66. Надбавки стимулирующего характера: учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников; надбавка за наличие учёной степени, почетного звания; надбавка за выслугу лет; надбавка молодым специалистам; надбавка специалистам за работу в сельских населённых пунктах МО, устанавливаются и начисляются в порядке, определённом в разделе IV настоящего Положения.

67. Премияльные выплаты по итогам работы директору учреждения, устанавливаются ежеквартально по результатам работы в отчетном периоде. Оценка деятельности директора осуществляется в соответствии с критериями оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности, установленных в Положении 8 к настоящему Положению.

68. Директор учреждения обязан ежеквартально представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности и результативности его деятельности за соответствующий отчетный период на рассмотрение в Комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности учреждения МО, которая принимает объективное решение о выплатах стимулирующего характера директору учреждения, на основании локального нормативного акта МО «Управление культуры» МО.

МКУ «Управление культуры» МО определяет права и полномочия Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности учреждения МО.

69. Начисление выплат стимулирующего характера директорам муниципальных учреждений и стимулирования директоров учреждений.

69. Начисление выплат стимулирующего характера директорам муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с Положением (в Приложении к трудовому договору, заключаемому на основе типовых форм трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовых формах трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением Администрации МО.

Новые условия оплаты труда директора учреждения, вносятся также в Трудовой договор, заключаемый между директором учреждения и Главой Округа, либо иным уполномоченным Главой Округа лицом.

72. Условия оплаты труда директора учреждения, установленные в Трудовых договорах, внесение изменений в условия оплаты труда осуществляется ежегодно путем подписания дополнительного соглашения к Трудовому договору.

Дополнительное соглашение к Трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к Трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда директора учреждения, а также перечня показателей, размеров и сроков премирования директора.

73. Выплаты надбавок стимулирующего характера директору учреждения, в том числе премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливаются по результатам оценки выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора учреждения, с учетом достижения показателей муниципальной деятельности на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) для муниципальных бюджетных учреждений культуры МО и начисляются ежеквартально в месяце, следующим за отчетным периодом.

74. Директору учреждения, размер надбавок стимулирующего характера снижается до 100 % в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины и производственной дисциплины;

79. Средства, предусмотренные в бюджете Миасского городского округа на увеличение фондов оплаты труда работников, направляются преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

78. Директор Учреждения за организацию оплаты труда, выплату заработной платы несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления МГО, содержащими нормы ответственности.

77. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредить работников об этом в установленном Трудовом кодексе РФ порядке.

76. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, а также средства внебюджетных фондов направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с МКУ «Управление культуры» МГО:
- до 30% направляется на оплату труда.

75. Фонд оплаты труда Учреждения подлежит перерасчёту в случаях:
- увеличения минимального размера оплаты труда;
- изменения штатов (штатных расписаний);
- существенных изменений условий оплаты труда.

VII. Заключительные положения

Премия по итогам работы за отчетный период не устанавливается и не выплачивается директору Учреждения, уволенному с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. В остальных случаях при увольнении директора премия по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

Замечания, улучшения в деятельности и претензии к директору Учреждения, должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, постановление, служебная записка, докладное, объяснительная записка).

- выявление нарушений правил противопожарной безопасности, техники безопасности.
Замечания, улучшения, претензии и претензии к директору Учреждения, должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, постановление, служебная записка, докладное, объяснительная записка).

- нарушение сроков исполнения распоряжений, указаний директора МКУ «Управление культуры» МГО, Главы Округа, заместителя Главы Округа (по социальным вопросам) - в отношении МКУ «Управление культуры» МГО;

- нарушение правил бюджетного учета и нарушения бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- наличие факторов нецелевого расходования средств бюджета МГО;

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников МКУ «ДНТ»

Перечень должностей, профессий рабочих, относящихся к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу по МКУ «ДНТ»

1. Административно-управленческий персонал:

Директор

Заместитель директора

2. Основной персонал:

2.1. Руководители

Заведующий отделом (по организации декоративно-прикладной деятельности)
Заведующий отделом (по организации выставочной деятельности)

2.2. Специалисты

Методист

Художник-формитель

Руководитель кружка

Организатор экскурсий

Примечание:

Перечень должностей, профессий рабочих, относящихся к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу по муниципальным учреждениям культуры МКУ и МКУ «Управление культуры» МГО разработан в соответствии с Приказом Министерства культуры РФ от 05.05.2014г. № 763, Приказом Министерства культуры РФ от 08.04.2013г. № 325, Приказом Министерства культуры РФ от 25.09.2014г. № 1668, Приказом Министерства культуры Челябинской области от 10.06.2014г. № 172.

Показатели оценки сложности руководства

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов в	Объемные значения по показателям по Учреждению за отчетный период	Количество баллов по Учреждению
1	2	3	4	5	6=4*5
1.	Количество физических (юридических) лиц, в отношении которых оказаны в отчетном периоде государственные, муниципальные услуги, выполнены работы, с учетом подведомственных учреждений	из расчета за каждое физическое (юридическое) лицо	0,3		
2.	Всего штатных единиц в Учреждении	за каждую штатную единицу	1		
3.	Количество структурных подразделений в Учреждении (управлений, служб, отделов, секторов и др.)	за каждое структурное подразделение: - до 5 человек (включительно) - от 6 человек (включительно) и выше	10		
4.	Количество подведомственных учреждений, с учетом филиалов в составе подведомственных учреждений	из расчета за каждое подведомственное учреждение, филиал	20		
5.	Наличие единой действующей локальной сети, включенной автоматизированные рабочие места сотрудников	наличие отсутствует	20 0		



	1	2	3	4	5	6=4*5
II						
1	2	3	4	5	6=4*5	
6.	Наличие автомобильного транспорта, состоящего на балансе, автомобильного транспорта, используемого на основании договора аренды (кроме автобусов в МБУ «УПШ МГО»), с учетом подведомственных учреждений	за каждое автомобильное транспортное средство	10			
7.	Ведение приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом, с учетом подведомственных учреждений (отчет, контроль, согласование, утверждение документов по ведению приносящей доход деятельности)	ежемесячное ведение в течение года непостоянный характер	20	10		
8.	Количество заключенных контрактов по итогам закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), и закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с учетом подведомственных учреждений	из расчета на заключенный контракт	1			
9.	Итого:					

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МКУ «ДНТ»

Стимулирующие выплаты за сложность, напряжённость и высокое качество работы

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Специалисты	Размер стимулирующих выплат (баллы)
1	Сверхнормативное количество участников в кружках, коллективах на период занятий	при количестве участников свыше нормы	Руководитель коллектива, багетмейстер, режиссер, хормейстер, руководитель любительского объединения, руководитель НК	10 баллов
		при количестве участников свыше нормы	багетмейстер, режиссер, хормейстер, руководитель любительского объединения, руководитель НК	15 баллов
		при количестве участников свыше нормы более 10 человек	руководитель любительского объединения, руководитель НК	20 баллов
2	Участник клубного формирования и спортивных фестивалей, соревнований, олимпиад в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках специалистов, (аккредитованные профильным Министерством). Единообразная выплата	городской уровень	Руководитель коллектива, багетмейстер, режиссер, хормейстер, руководитель любительского объединения, руководитель НК	10 баллов
		областной уровень	коллектива, багетмейстер, режиссер, хормейстер, руководитель любительского объединения, руководитель НК	15 баллов
		региональный и выше уровень	аккомпаниатор, руководитель НК, руководитель любительского объединения, руководитель любительского объединения, режиссер, хормейстер, багетмейстер, режиссер, хормейстер, руководитель любительского объединения, руководитель НК	25 баллов
3	Гранты (инициативные письма, и другие знаки отличия), присвоенные участнику (единоразовая выплата), за реализацию успешной деятельности участника, в связи с конкурсами латами, конкурсными латами, конкурсными латами (выплата)	уровень учреджения	Весь персонал	10 баллов
		МКУ «Управление культуры»	Весь персонал	20 баллов
		городской уровень (Администрация МГО, Собрание депутатов)	Весь персонал	30 баллов
		областной уровень (МКЧО, ОПНТ, ЗСО)	Весь персонал	40 баллов
		всероссийский уровень	Весь персонал	50 баллов
		численность до 50 человек	Весь персонал	20 баллов
		численность 400-700 человек	Весь персонал	30 баллов
4	Организация, проведение мероприятий, в т.ч. личных конкурсов, конкурсов, фестивалей, выставок и других) не предусмотренных минимальным заданием	численность до 50 человек	Весь персонал	20 баллов
		численность 400-700 человек	Весь персонал	30 баллов
		численность 400-700 человек	Весь персонал	40 баллов

50 баглов		свыше 70 человек	(планом) и выполнение дополнительных заданий, не предусмотренных обязательствами
30 баглов	Основной персонал	сверх мунципального задания (плана)-	Проведение мероприятий, семинаров, мастер-классов по ознакомлению с народными ремеслами, традициями и обрядами для детей и жителей города и привлечение их в коллективы (стипендиальная выплата)
40 баглов		городской уровень	Авторские разработки и реализацию мастер-классов КИР особо сложных проектов декоративно - прикладного, швейного, кукольного, оформительского дела (стипендиальная выплата)
50 баглов		областной уровень	Авторские разработки и реализацию мастер-классов КИР особо сложных проектов декоративно - прикладного, швейного, кукольного, оформительского дела (стипендиальная выплата)
30 баглов	Основной персонал	сверх мунципального задания (плана)-	Авторские разработки и реализацию мастер-классов КИР особо сложных проектов декоративно - прикладного, швейного, кукольного, оформительского дела (стипендиальная выплата)
40 баглов		городской уровень	Авторские разработки и реализацию мастер-классов КИР особо сложных проектов декоративно - прикладного, швейного, кукольного, оформительского дела (стипендиальная выплата)
50 баглов		областной уровень	Авторские разработки и реализацию мастер-классов КИР особо сложных проектов декоративно - прикладного, швейного, кукольного, оформительского дела (стипендиальная выплата)
50 баглов	Основной персонал	сверх мунципального задания (плана)-	Работа с инвалидами и липами (ежемесячно) в мероприятии в мастер-классах
30 баглов		городской уровень	Ежегодная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культуры-просветительских мероприятий и подготовке дипломантов-участников конкурсов и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством): - в городских фестивалях и конкурсах - в областных фестивалях и конкурсах - участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах
10 баглов		областной уровень	Ежегодная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культуры-просветительских мероприятий и подготовке дипломантов-участников конкурсов и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством): - в городских фестивалях и конкурсах - в областных фестивалях и конкурсах - участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах
20 баглов	Основной персонал	в составе клубного формирования (ежемесячно) в мероприятии в мастер-классах	Ежегодная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культуры-просветительских мероприятий и подготовке дипломантов-участников конкурсов и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством): - в городских фестивалях и конкурсах - в областных фестивалях и конкурсах - участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах
20 баглов		городской уровень	Ежегодная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культуры-просветительских мероприятий и подготовке дипломантов-участников конкурсов и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством): - в городских фестивалях и конкурсах - в областных фестивалях и конкурсах - участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах
70 баглов		областной уровень	Ежегодная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культуры-просветительских мероприятий и подготовке дипломантов-участников конкурсов и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством): - в городских фестивалях и конкурсах - в областных фестивалях и конкурсах - участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах
10 баглов	Основной персонал	в составе клубного формирования (ежемесячно) в мероприятии в мастер-классах	Ежегодная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культуры-просветительских мероприятий и подготовке дипломантов-участников конкурсов и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством): - в городских фестивалях и конкурсах - в областных фестивалях и конкурсах - участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах
10 баглов		городской уровень	Ежегодная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культуры-просветительских мероприятий и подготовке дипломантов-участников конкурсов и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством): - в городских фестивалях и конкурсах - в областных фестивалях и конкурсах - участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах
20 баглов		областной уровень	Ежегодная выплата за победы в фестивалях и конкурсах специалистов культуры-просветительских мероприятий и подготовке дипломантов-участников конкурсов и коллективов (дипломы I, II, III степени) (организованные профильным Министерством): - в городских фестивалях и конкурсах - в областных фестивалях и конкурсах - участие во всероссийских, международных фестивалях и конкурсах
20 баглов	Весь персонал	месяц	Премия по итогам работы за отчетный период
40 баглов		квартал	Премия по итогам работы за отчетный период
60 баглов		полугодие	Премия по итогам работы за отчетный период
100 баглов		год	Премия по итогам работы за отчетный период
50 баглов	Весь персонал	аварийные работы, срочные непредвиденные технические, ремонтные работы	Выполнение дополнительных заданий (хозяйственных), не предусмотренных обязательствами

		стирка костюмов, портер одежды сены (за 1 единицу наименования)	
 20 баглов		 благоустройство и уборка внутренних территорий	
30 баглов			благоустройство уборка прилегающей
10 баглов			- мелкобаритное оборудование свыше 20 км. дальнее расстояние оборудования, на - групповое оборудование:
	40 баглов		работы, транспортная парусно-поручные

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МКУ «ДНТ»

**Профессиональные квалификационные группы
по работникам культурыно-досуговых учреждений**

Профессиональные квалификационные группы
общественных профессий рабочих, утвержденные Приказом
Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп
общественных профессий рабочих" по работникам домов
культуры, центра досуга и дома народного творчества

**Профессиональная квалификационная группа
"Общественные профессии рабочих первого уровня"**

Оклад (рублей)	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным группам	Квалификационный уровень
3465	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, сторож, швейцар, подсобный рабочий, рабочий по комплексовому обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, плотник, машинист (котелар) котельной	I квалификационный уровень

**Профессиональная квалификационная группа
"Общественные профессии рабочих второго уровня"**

Оклад (рублей)	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным группам	Квалификационный уровень
4124	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	I квалификационный уровень

	квалификация работников справочником работ и профессии работников: рабочий по ремонту зданий, слесарь-ремонтник, плотник	
4712	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих: слесарь-ремонтник, плотник	2 квалификационный уровень

Профессиональные квалификационные группы
 отраслевых должностей утверждены Приказом
 Министерства здравоохранения и социального развития
 Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н
 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп
 отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"
 Профессиональная квалификационная группа
 "Общественные должности служащих первого уровня"

Оклад (рублей)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень
3812	Кассир, секретарь-машинистка, секретарь, делопроизводитель	1 квалификационный уровень
4124	Должности служащих первого уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	2 квалификационный уровень

Профессиональная квалификационная группа
 "Общественные должности служащих второго уровня"

Оклад (рублей)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень
4297	Художник, художник – оформитель, художник – фотограф, техник, администратор	1 квалификационный уровень

Профессиональная квалификационная группа
 "Общественные должности служащих третьего уровня",
 утвержденная Приказом Министерства здравоохранения
 и социального развития Российской Федерации
 от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных
 квалификационных групп общественных должностей
 руководителей, специалистов и служащих"

5233	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование "ведущий"	2 квалификационный уровень
5510	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование "ведущий"	3 квалификационный уровень
5683	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование "ведущий"	4 квалификационный уровень

Оклад (рублей)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	квалификационный уровень
6514	Инженер - электроник, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по закупкам	1 квалификационный уровень
6688	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование "старший"	2 квалификационный уровень
7450	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование "ведущий"	3 квалификационный уровень

Профессиональная квалификационная группа
 "Профессии рабочих культур, искусства и кинематографии
 первого уровня", утвержденная Приказом Министерства
 здравоохранения и социального развития Российской Федерации
 от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных
 квалификационных групп профессий рабочих культур,

Смотритель музейный	3742
Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)

Профессиональная квалификационная группа
 "Должности технических исполнителей и артистов
 вспомогательного состава"

Профессиональные квалификационные группы
 должностей технических исполнителей и артистов,
 утвержденные Приказом Министерства
 здравоохранения и социального развития Российской Федерации
 от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных
 квалификационных групп должностей работников
 культур, искусства и кинематографии"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, концертмейстер, тренер-преподаватель	7566
3 квалификационный уровень	Старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8536

Профессиональная квалификационная группа
 должностей педагогических работников, утвержденная Приказом
 Министерства здравоохранения и социального развития
 Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении
 профессиональных квалификационных групп должностей
 работников образования"

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться "вздуший"	7658
----------------------------	---	------

искусства и кинематографии"
 "Профессии рабочих культуры, искусства
 и кинематографии первого уровня"

Оклад (рублей)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень
4297	Костюмер, осветитель, машинист сцены	I квалификационный уровень

Профессиональные квалификационные группы
 должностей работников культуры, искусства
 и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства
 культуры Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных
 квалификационных групп должностей работников
 культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа
 "Должности работников культуры, искусства
 и кинематографии среднего звена"

Оклад (рублей)	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Организатор экскурсий, куратор-организатор, руководитель клуба, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор
5683		

Профессиональные квалификационные группы
 должностей работников культуры, искусства
 и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства
 культуры Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных
 квалификационных групп должностей работников
 культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа
 "Должности работников культуры, искусства
 и кинематографии высшего звена"

8421	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Оклад (рублей)	Завкооператор, художник-постановщик, методист клубного учреждения

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

9321	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Оклад (рублей)	Режиссер, хормейстер, балетмейстер, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры