



УТВЕРЖДАЮ

Приказ №75-А от 01.11.2016 г.

Директор МУ «БГДК»

И.А. Никифорова

» 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда, порядке и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального учреждения «Балабановский городской Дом культуры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры, финансируемых из бюджета городского поселения «Город Балабаново», утвержденного решением Городской Думы городского поселения «Город Балабаново» 20.06.2014 г № 32-д, вводится с 01.01.2017 года и распространяется на директора (руководителя), художественного руководителя, главного бухгалтера и работников МУ «БГДК» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано с целью совершенствования организации деятельности Учреждения, уменьшения текучести кадров, развития профессиональной инициативы работников, предприимчивости и личной заинтересованности каждого в успешных результатах своей работы и достижениях Учреждения в целом.

1.3. Положение определяет:

- размеры должностных окладов и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в Учреждение по совместительству;
- порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. С работниками, поступающими в Учреждение после 01.01.2017 года, заключается трудовой договор в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации, им устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.5. В целях совершенствования оплаты труда в Учреждении руководитель организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном Трудовым законодательством, и не реже чем один раз в год - работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.6. Фонд заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются штатным расписанием, утверждённым руководителем Учреждения и согласованным главой Администрации (исполнительно-распорядительным органом) городского поселения «Город Балабаново». Порядок, система оплаты труда, размер должностного оклада, премий, иных выплат определяются в соответствии с настоящим Положением на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо от выполненного объема работ, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Оплата труда директора, художественного руководителя, главного бухгалтера и работников учреждений культуры состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. **Размер оплаты труда работников Учреждения определяется по формуле:**

От = О + КМ + СТ, где

От - размер оплаты труда работника;

О - оклад работника;

КМ - выплаты компенсационного характера;
СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов работников Учреждения определяются по формуле:

$O = BO \times K1 \times K2$, где

БО - базовый оклад работника;

К1 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

К2 - повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности.

(При отсутствии оснований к применению любого из коэффициентов он (они) в приведенной формуле не учитывается.)

2.3. Размер оплаты труда руководителя Учреждения определяется по формуле:

$Отр = Ор + КМ + СТ$, где

Отр - размер оплаты труда руководителя;

Ор - оклад руководителя;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размер оклада руководителя Учреждения определяются по формуле:

$Ор = СЗП \times К$, где

СЗП - средняя заработная плата работников Учреждения, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должностей научно-технических работников третьего уровня, профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня;

К - повышающий коэффициент руководителю Учреждения в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда устанавливается распоряжением Администрации (исполнительно-распорядительного органа) городского поселения «Город Балабаново» на основании протокола заседания комиссии по определению группы по оплате труда руководителей учреждений.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников Учреждения для определения размера оклада руководителя Учреждения определяется согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.4. Размер оплаты труда художественного руководителя и главного бухгалтера определяется по формуле:

$Отзр = Озр + КМ + СТ$, где

Отзр - размер оплаты труда художественного руководителя, главного бухгалтера;

Озр - оклад художественного руководителя, главного бухгалтера;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Оклады художественного руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем в размере **от 80 до 90 процентов** оклада руководителя Учреждения. Критерии установления размеров окладов художественного руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются руководителем Учреждения по согласованию с Администрацией (исполнительно-распорядительным органом) городского поселения «Город Балабаново».

Оклады художественного руководителя и главного бухгалтера Учреждения в процентах от оклада руководителя

Должность	Оклад		
Художественный руководитель	80-90%		
Главный бухгалтер	80%		

2.5. Размеры базовых окладов работников Учреждения устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов работников Учреждения индексируются постановлением Администрации (исполнительно-распорядительного органа) городского поселения «Город Балабаново» на основании законодательства Калужской области.

2.6. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов, учитываемых при определении окладов работников учреждений культуры, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размеры повышающего коэффициента руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.7. Виды, условия применения и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, художественному руководителю, главному бухгалтеру и работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением.

2.8. Фонд оплаты труда руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и работников формируется из:

- средств на оплату окладов руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания Учреждения на 1 января соответствующего финансового года (в текущем году фонд формируется исходя из штатного расписания Учреждения на дату вступления настоящего Положения);

- средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения;

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 20 процентов от средств на оплату окладов руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения, в пределах утвержденных лимитов на фонд оплаты труда.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения, предусматриваемый в городском бюджете, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации муниципального учреждения или сокращения объемов предоставляемых им муниципальных услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания Учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

2.9. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц: аванс за первую половину месяца – 16 числа расчетного месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 1 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Калужской области, городского поселения «Город Балабаново».

3.2. **К компенсационным выплатам относятся:**

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3. Данные выплаты устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 147,

ст.ст. 149-154), законом Калужской области № 537-03 от 09.04.2009 «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры» (в редакции от 27.12.2013 №530-03), Положением «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры, финансируемых из бюджета ГП «Город Балабаново» от 20.06.2014 г.

3.4. Размер доплаты определяется по личному вкладу работника и устанавливается приказом по Учреждению в пределах фонда оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Правом материального стимулирования работников из фонда материального стимулирования обладает директор Учреждения.

4.2. Введение выплат стимулирующего характера не связано с возложением на работника каких-либо новых дополнительных обязанностей в сравнении с теми, которые определены в трудовом договоре и закреплены в должностной инструкции работника.

4.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- доплата за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы;
- доплата за наличие учёной степени;
- доплата за стаж работы (выслугу лет);
- доплаты отдельным категориям работников;
- поощрительные выплаты;
- премии за качество и результативность выполняемой работы;
- материальная помощь;
- доплата за звание «народный коллектив».

4.4. **Условия применения и размеры стимулирующих выплат:**

4.4.1. Доплата за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или за увеличение объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Данная доплата может устанавливаться работникам Учреждения на неопределённый срок. Конкретные размеры доплаты устанавливаются приказом по Учреждению в пределах фонда оплаты труда

4.4.2. Доплата за стаж работы (выслугу лет):

- от 1 года до 3 лет - 10 %,
- от 3 лет до 5 лет - 15 %,
- от 5 лет до 10 лет - 20 %,
- от 10 лет до 15 лет - 25 %,
- свыше 15 лет - 30 %.

Порядок исчисления и установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы, осуществляется на основании Положения о порядке назначения и выплаты ежемесячной надбавки к должностным окладам за стаж работы работникам МУ «БГДК».

4.4.3. Доплаты отдельным категориям работников:

а) в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения;

б) работникам учреждений культуры, которым присвоено почётное звание Российской Федерации - 1500 рублей в месяц;

в) работникам учреждений культуры, имеющим отраслевые награды - 1000 рублей в месяц.

4.4.4. Поощрительные разовые выплаты:

№ п/п	Наименование доплат	Размер доплат
а	в связи с юбилейными датами работника: при 50-летию - мужчин и женщин, 55 лет у женщин и 60 лет у мужчин, 70, 75 лет у мужчин и женщин	до оклада
б	к профессиональным праздникам (25 марта), праздничным датам (23 февраля и 8 Марта), соразмерно занимаемой ставки	2000 руб.
в	за призовые места в конкурсах и фестивалях различных уровней (за единицу): районного уровня: областного уровня: - лауреата 1-3 степени (Гран-При) - дипломант 1-3 степени всероссийского уровня: - лауреата 1-3 степени (Гран-При) - дипломант 1-3 степени международного уровня: - лауреата 1-3 степени (Гран-При) - дипломант 1-3 степени	500 руб. 1500 руб. 1000 руб. 2000 руб. 1500 руб. 3000 руб. 2500 руб.

Пункты 4.4.4.а, 4.4.4.б выплачиваются сотрудникам по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке внешнего совместительства. Пункт 4.4.4.в выплачивается сотрудникам по основной должности, а также по должностям, занимаемым в порядке внешнего и внутреннего совместительства. Данная выплата устанавливается и производится работникам МУ «БГДК в пределах фонда оплаты труда, на усмотрение руководителя Учреждения.

4.4.5. Премии за качество и результативность выполняемой работы на основании критериев оценки деятельности:

Порядок премирования по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) определяется согласно приложению №6 к настоящему Положению.

Критерии
оценки эффективности деятельности художественного руководителя

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного творческого процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением творческого процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Осуществление контроля, за ведением журналов учета работы творческих коллективов или иной необходимой отчетной документации.	5	Ежемесячно
Соблюдение сроков предоставления отчетности и своевременное предоставление информации по запросам	10	Ежемесячно
Участие в разработке положений о фестивалях, конкурсах,	5	Ежемесячно

смотре.		
Участие в работе жюри фестивалей, конкурсов и смотров.	10	Ежемесячно
Увеличение количества клубных формирований (единиц)	10	Ежемесячно
Освещение деятельности народных коллективов в СМИ	5	Ежемесячно
Освещение деятельности Учреждения в СМИ	10	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности главного бухгалтера

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного рабочего процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности учредителю	20	Квартал, год
Своевременное и качественное предоставление соответствующей отчетности в вышестоящие, в налоговые органы, в органы статистики и иные органы	10-15	Ежемесячно
Разработка и подготовка штатного расписания	2-5	Ежемесячно
Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств	10	Ежемесячно
Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10	Ежемесячно
Осуществление контроля за расходованием фонда оплаты труда	10	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности ведущего бухгалтера

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного рабочего процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Разработка плана-закупок и плана-графика, внесение изменений в план-закупок и план-график в единой информационной системе	10	Ежемесячно
Разработка проектов контрактов заказчика (за 1 контракт, в зависимости от способа заключения контракта)	5-20	Ежемесячно
Подготовка документации для определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) конкурентными способами.	15	Ежемесячно
Публикация соответствующих документов в единой информационной системе	20	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности документоведа

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного рабочего процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Систематизация и архивный учет документов, согласно номенклатуре дел	10	Ежемесячно
Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений действующих регламента и инструкций по хранению служебных документов	20	Ежемесячно
Ведение кадрового делопроизводства	20	Ежемесячно
Ведение учета получаемой и отправляемой корреспонденции, систематизация и хранение документов текущего архива.	10	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного рабочего процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Своевременная подготовка и сдача документов	10	Ежемесячно
Осуществление контроля за работой технического персонала	15	Ежемесячно
Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	10	Ежемесячно
Ведение, учет и сохранность МТБ	20	Ежемесячно
Контроль за состоянием помещений и своевременное информирование руководства о необходимости проведения ремонтных работ	15	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности кассира

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Своевременное и качественное представление отчетности кассира	20	Ежемесячно
Отсутствие недостатков и излишков при инвентаризации	30	Ежемесячно

денежных средств и документов строгой отчетности		
Своевременная сдача наличных денежных средств на счет организации полученных от предпринимательской деятельности и платных услуг	10	Ежемесячно
Участие в оказании платных услуг населению	5-15	Ежемесячно
Своевременное и качественное представление отчетности кассира	15	Ежемесячно
	100	

Критерии
оценки эффективности деятельности звукорежиссера

наименование	процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного творческого процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением творческого процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Качественное световое, звуковое оформление мероприятий: - 1-2 мероприятия - 3 и более	10 20	Ежемесячно
Участие в оказании платных услуг населению	5	Ежемесячно
Реализация социокультурных проектов совместно с другими заинтересованными организациями и учреждениями	5	Ежемесячно
Содержание звуковоспроизводящей аппаратуры в хорошем рабочем состоянии	10	Ежемесячно
Звуковое сопровождение мероприятий на открытом воздухе	5-10	Ежемесячно
	100	

Критерии
оценки эффективности деятельности режиссера

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного творческого процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением творческого процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Организация фестивалей и конкурсов на территории Учреждения	5	Ежемесячно
Подготовка концертной программы (за 1 мероприятие)	10	Ежемесячно
Подготовка торжественных мероприятий, митингов (за 1 мероприятие)	5	Ежемесячно
Подготовка культурно-массовых мероприятий: День Победы, День города Балабаново	20	Ежемесячно
Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий, интерактивных программ	5-15	Ежемесячно
Применение новых постановочных решений	10	Ежемесячно
Реализация социокультурных проектов совместно с другими заинтересованными организациями и учреждениями	10	Ежемесячно
	100	

Критерии
оценки эффективности деятельности художника-фотографа

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного творческого процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением творческого процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Своевременная и полная публикация фото и видео материалов в сети интернет на официальных страницах Учреждения.	10-20	Ежемесячно
Сценическое оформление мероприятий	10-20	Ежемесячно
Разработка эскизов и макетов для театрализованных постановок	10-20	Ежемесячно
Подборка фото и видео материалов, в том числе публикаций в СМИ, для ведения архива Учреждения	10-20	Ежемесячно
Высокое качество выполняемой работы, в соответствии с должностными обязанностями и характеристиками работ	10-30	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности специалиста по методике клубной работы, специалиста по жанрам творчества

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного творческого процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением творческого процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Подбор материалов для концертных программ, митингов	10-20	Ежемесячно
Разработка внеплановых культурно-досуговых мероприятий по поручению учредителя	10	Ежемесячно
Участие в оказании платных услуг населению	10	Ежемесячно
Отбор репертуара по тематике мероприятия, концерта, митинга и т.д.	10-20	Ежемесячно
Применение новых постановочных решений	10-20	Ежемесячно
Организация отчетных концертов	10-20	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности методиста музея

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного творческого процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением творческого процесса	10	Ежемесячно

Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Организация строгого учета фонда музея, научное описание (паспортизацию) экспонатов	10-20	Ежемесячно
Размещение фондов в хранилище с учетом режима хранения экспонатов музея	10	Ежемесячно
Организация и учет установленной отчетности	10-20	Ежемесячно
Составление сводных планов музея (перспективные, годовые, квартальные), контроль за их выполнение.	5-10	Ежемесячно
Организация рекламы и информационного продвижения работы музея.	5-10	Ежемесячно
Подбор материалов для экспозиций и выставок.	5-10	Ежемесячно
	до 100	

Критерии

оценки эффективности деятельности руководителя клубного формирования, кружка

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного творческого процесса	10	Ежемесячно
Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности	5	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением творческого процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Количество созданных новых концертных программ (номеров) творческим коллективом за отчетный период (до 3 номеров и выше)	10-20	Квартально, год
Количество показов концертных программ (всего), в т.ч.: - количество публичных показов концертных программ на своей площадке (до 3х номеров и выше); - количество публичных показов концертных программ на выезде в пределах региона	10-20 10	Ежемесячно
Стабильность состава участников клубного формирования	10	Год
Подготовка и показ нового спектакля, театрально-зрелищной постановки	50	Ежемесячно
Показ спектакля на выезде, театрально-зрелищной постановки	20	Ежемесячно
Подготовка и организация фестивалей и конкурсов на территории Учреждения	10-20	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Проведение творческих отчетов перед населением	10-20	Ежемесячно
Участие и проведение мастер классов, открытых занятий	10-20	Ежемесячно
Наполняемость коллективов сверх нормы (если иное не предусмотрено доплатой)	50	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности аккомпаниатора

наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного творческого процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением творческого процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом	10-20	Ежемесячно
Музыкальное сопровождение творческих коллективов в конкурсных мероприятиях на различных уровнях, праздниках, концертах, фестивалях	10-20	Ежемесячно
Использование аккомпаниатором современных образовательных технологий и методик	10	Ежемесячно
Участие в обновлении музыкального репертуара творческих коллективов	10	Ежемесячно
Использование информационных компьютерных технологий, владение электронными музыкальными инструментами (цифровое пианино, синтезатор)	10-20	Ежемесячно
Владение нотными редакторами, программами цифровой обработки звука и т.п	5	Ежемесячно
Работа с народным коллективом	5-10	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности дворника

Наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного рабочего процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Качественная и своевременная ежедневная уборка территории	20	Ежемесячно
Отсутствие замечаний, несоблюдения установленного графика ежедневной уборки	10	Ежемесячно
Увеличение объема выполняемой работы в осенне-зимний период	30	Ежемесячно
Отсутствие случаев получения травм, вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	15	Ежемесячно
Бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту и их сбережение	10	Ежемесячно
Выполнение отдельных поручений руководителя	5	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности сторожа

Наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного рабочего процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Четкое исполнение контрольно-пропускного режима и требований по безопасности Учреждения	20	Ежемесячно
Сохранение целостности охраняемого объекта, имущества Учреждения во время дежурства, контроль за функционированием здания	20	Ежемесячно
Реагирование на возникающие нестандартные ситуации и ЧС	15	Ежемесячно
Устранение причин и последствий происшествя	10	Ежемесячно
Обход территории Учреждения в ночное время	15	Ежемесячно
Заполнение журналов дежурных	10	Ежемесячно
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	5	Ежемесячно
Выполнение отдельных поручений руководителя	10	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности уборщика производственных помещений

Наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного рабочего процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Качественная и своевременная ежедневная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН	15	Ежемесячно
Бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту и их сбережение	10	Ежемесячно
Увеличение объема выполняемой работы (в дождливую и снежную погоду и т.п.)	20	Ежемесячно
Проведение генеральных уборок	20	Ежемесячно
Эффективная работа по подготовке помещений к новому учебному году, к отопительному сезону	15	
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	10	Ежемесячно
Выполнение отдельных поручений руководителя	5	Ежемесячно
Наличие положительных отзывов о работе	5	Ежемесячно
	до 100	

Критерии
оценки эффективности деятельности рабочего по обслуживанию зданий

Наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Обеспечение бесперебойного рабочего процесса	10	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	10	Ежемесячно
Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	Ежемесячно
Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.	15	Ежемесячно
Осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей	10	Ежемесячно
Своевременное выполнение заявок	20	Ежемесячно
Контроль за состоянием помещений и своевременное проведения ремонтных работ, техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	20	Ежемесячно
Соблюдений правил пожарной и антитеррористической безопасности	15	Ежемесячно
Сохранность материалов, инструментов	10	Ежемесячно
Участие в благоустройстве территории Учреждения	5	Ежемесячно
Подготовка сцены к концертам, вывешивание баннеров, соответствующие тематике концертов и т.п.	5-10	Ежемесячно
	до 100	

Дополнительные критерии
оценки эффективности деятельности для должностей работников МУ «БГДК»

Наименование	Процент (%) от оклада	Периодичность предоставления информации
Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	10-30	Ежемесячно
Обеспечение работы по реставрации костюмов, одежды сцены, часто используемых конструкций и элементов декораций	5-20	Ежемесячно
За эффективность работы за полугодие, год (в том числе сдача квартальных, годовых отчетов)	10-30	Ежемесячно
Участие в концертных программах в качестве ведущего, оператора на проекторе и т.п.	10-20	Ежемесячно
Развитие творческой инициативы в деятельности Учреждения	10	Ежемесячно
Выполнение большого объема работы с использованием наименьшего количества ресурсов материальных, трудовых, временных	10-20	Ежемесячно
Непосредственное участие в разработки и реализации инновационных творческих проектов, программ	10-20	Ежемесячно
Непосредственное участие в культурно массовых мероприятиях (9 Мая, 12 июня День города Балабаново, 1 июня, 1 сентября и т.д.)	10-30	Ежемесячно
За особые достижения при выполнении показателей, плана Учреждения	10-20	Ежемесячно
	до 100	

Данная премия устанавливается и производится работникам МУ «БГДК в пределах фонда оплаты труда, на усмотрение руководителя Учреждения.

Премии снимаются полностью или частично: за систематическое нарушение трудовой дисциплины; некачественно произведённые работы; несвоевременную подачу отчётности и другой документации по деятельности Учреждения; излишнее количество больничных листов, превышающее невыход на работу более месяца в квартал.

4.4.6. Материальная помощь выплачивается в случаях:

а) тяжёлого материального положения в размере оклада (стихийные бедствия, хищения личного имущества, тяжёлая болезнь, расходы на лечение и т.д.);

б) рождения ребёнка в размере оклада;

в) свадьбы работника в размере оклада;

г) смерти близких родственников в размере оклада (муж, жена, отец, мать, ребёнок);

д) смерти неработающего пенсионера, проработавшего в Учреждении не менее 15 лет (по заявлению ближайших родственников в соответствии с приказом директора в размере, определяемом в каждом конкретном случае, в пределах установленного фонда оплаты труда);

е) материальная помощь в размере до оклада включительно может выплачиваться штатным работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.4.7. Доплата за звание «народный коллектив»:

Данная доплата устанавливается и производится, как внешним, так и внутренним совместителям Учреждения, работающим на неполной рабочей неделе, в размере 0,5 ставки от базового оклада руководителя клубного формирования с повышающим коэффициентом, в пределах фонда оплаты труда, на усмотрение руководителя Учреждения.

4.5. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, включая премии за качество и результативность выполняемой работы, производятся по распоряжению главы администрации (исполнительно-распорядительного органа) ГП «Город Балабаново».

5. Заключительные положения.

5.1. Все виды выплат, доплат и премий вводимые настоящим Положением, являются составной частью заработной платы, выплачиваются одновременно с окладами и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

5.2. Контроль за распределением единого фонда материального стимулирования возлагается на руководителя Учреждения.

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

5.4. Изменения и дополнения в текст настоящего Положения вносятся согласно действующему законодательству РФ.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома МУ «БГДК»

 Е.М.Левадная

П О Р Я Д О К

исчисления размера средней заработной платы работникам МУ «БГДК» для определения размера оклада руководителя

1. При расчете средней заработной платы работников Учреждения для определения размера оклада руководителя Учреждения учитываются оклады, выплаты стимулирующего характера работников Учреждения, выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должностей научно-технических работников третьего уровня, профессиональным квалификационным группам должностей профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня.

Расчет средней заработной платы работников Учреждения, занимающих должности основных работников, осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Учреждения.

2. Средняя заработная плата работников Учреждения, занимающих должности основных работников, определяется путем деления суммы окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера работников, занимающих должности основных работников, за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения культуры.

3. При определении среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, учитываются среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, являющихся внешними совместителями.

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

Численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников, занимающих должности основных работников, работающих в учреждениях культуры, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники, занимающие должности основных работников, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении культуры на одной ставке, более одной ставки (в том числе в случае внутреннего совместительства), учитывается в списочной численности работников, занимающих должности основных работников, как один человек (целая единица).

5. Работники, занимающие должности основных работников, работавшие на

условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);

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

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

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

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

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

6. Среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, в соответствии с пунктом 5 настоящего Порядка.

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ

работников учреждений культуры и дополнительного образования

№№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень <*>	Размеры базовых окладов, Руб.
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень: - уборщик производственных помещений; - рабочий по обслуживанию зданий; - сторож; - дворник.	5554
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень: - кассир.	5661
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	2 квалификационный уровень: - заведующий хозяйством.	6389
		1 квалификационный уровень: - документовед	7498
	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	4 квалификационный уровень: - ведущий бухгалтер	8889
4	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	- руководитель кружка; - аккомпаниатор.	7498
5	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	- специалист по методике клубной работы; - специалист по жанрам творчества; - художник-фотограф. - методист музея	8889
6	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава"	- режиссёр; - звукорежиссёр; - руководитель клубного формирования.	10262

Примечание:

<*> Квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере здравоохранения и социального развития:

Приказ Минздравсоцразвития РФ № 121 н от 14.03.2008 г. «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

1. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"
2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"

Приказ Минздравсоцразвития РФ № 247н от 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"
2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"
3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"
4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

Приказ Минздравсоцразвития РФ № 570 от 31.08.2007 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии»

1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

Приказ Минздравсоцразвития РФ № 248н от 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"
2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ
ПРИМЕНЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ,
учитываемых при определении окладов работников учреждений культуры**

1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию **К1** устанавливается работникам Учреждения в соответствии с таблицей:

Наименование должности	Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории				
	Высшая категория	Высший специалист	I категория	II категория (соответствие занимаемой должности)	Без категории
Должности, вошедшие в профессиональные квалификационные группы "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена " и "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" для общедоступных библиотек, музеев, домов (центров) народного творчества, учреждений, работающих в области сохранения и использования объектов культурного наследия, учреждений кинематографии.	1,2	1,15	1,1	1,05	1,0

2. Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности **К2** ведущего и руководящего звена устанавливается:

- в размере 1,2 в учреждениях культуры по должностям, начинающимся со слов "главный", отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";

профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии";

- в размере 1,25 в учреждениях культуры по должности "заведующий отделом" и в размере 1,05 по должности "заведующий сектором", отнесенным к профессиональной квалификационной группе "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА
руководителей учреждений культуры
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Должность	Коэффициенты по группам оплаты труда			
	I	II	III	IV
Руководитель Учреждения	1,8	1,6	1,4	1,2

Распределение повышающих коэффициентов для определения должностных окладов работникам МУ «БГДК» в зависимости от образования и стажа работы в должности.

Группа должностей	Должность	Образование	Стаж работы в должности (требования к стажу)	Величина повышающего коэффициента к базовому окладу
1	Руководитель клубного формирования - коллектива самодеятельного искусства;	среднее профессиональное образование	нет	1,0
	Руководитель клубного формирования - коллектива самодеятельного искусства II категории;	высшее	нет	1,05
		среднее проф. обр.	не менее 2-х лет в должности руководителя клубного формирования	
Руководитель клубного формирования - коллектива самодеятельного искусства I категории;	высшее	не менее 3-х лет в должности руководителя клубного формирования 2 категории	1,1	
2	Режиссер II категории	высшее	нет	1,05
	Режиссер I категории	высшее	не менее 3-х лет в должности режиссера 2 категории	1,1
3	Звукорежиссер II категории	среднее проф. обр.	нет	1,0
	Звукорежиссер I категории	высшее	нет	1,1
		среднее	не менее 3-х лет в должности звукорежиссера 2 категории	

4	Специалист по методике клубной работы II категории	высшее	не менее 1 года по направлению деятельности	1,05
		среднее проф. обр.	не менее 3 лет по направлению деятельности	
	Специалист по методике клубной работы I категории	высшее	не менее 2 лет в должности специалиста по методике клубной работы 2 категории	1,1
	Ведущий специалист по методике клубной работы	высшее	не менее 3 лет в должности специалиста по методике клубной работы 1 категории	1,15
5	Специалист по жанрам творчества II категории	высшее	не менее 1 года по направлению деятельности	1,05
		среднее проф. обр.	не менее 3 лет по направлению деятельности	
	Специалист по жанрам творчества I категории	высшее	не менее 2 лет в должности специалиста по методике клубной работы 2 категории	1,1
	Ведущий специалист по жанрам творчества	высшее	не менее 3 лет в должности специалиста по жанрам творчества 1 категории	1,15
6	Методист музея II категории	высшее	не менее 1 года по направлению деятельности	1,05
		среднее проф.	не менее 3	

		обр.	лет по направлению деятельности	
	Методист музея I категории	высшее	не менее 2 лет в должности специалиста по методике клубной работы 2 категории	1,1
	Ведущий методист музея	высшее	не менее 3 лет в должности специалиста по жанрам творчества 1 категории	1,15
7	Художник-фотограф	высшее	нет	1,0
		среднее проф.	не менее 2 лет	
	Художник-фотограф II категории	высшее	не менее 1 года в должности художника-фотографа	1,05
	Художник-фотограф I категории	высшее	не менее 3 лет в должности художника-фотографа 2 категории	1,1
8	Руководитель кружка	среднее проф. обр.	нет	1,0
	Руководитель кружка II категории	высшее	нет	1,05
		среднее проф. обр.	не менее 2 лет в должности руководителя кружка	
	Руководитель кружка I категории	высшее	не менее 3 лет в должности руководителя кружка 2 категории	1,1
9	Аккомпаниатор	среднее проф. обр. (муз.)	нет	1,0

П О Р Я Д О К
премирования по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)
работников МУ «БГДК»

1. Работникам Учреждения может устанавливаться премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) из фонда материального стимулирования Учреждения.
2. Достижения каждого работника в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности оцениваются Комиссией по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).
3. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливается, как в натуральных величинах, так и в процентном соотношении, на основании решения Комиссии и в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников Учреждения.
4. Размер премии определяется в натуральных величинах и в соответствии с установленными процентами.
5. Распределение средств для выплаты премии может производиться отдельно по каждой категории работников Учреждения.
6. На основании решения Комиссии издается приказ о выплате премии, утверждаемый директором Учреждения.