

Положение
об оплате труда работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений культуры Чесменского муниципального района (далее именуется - Положение), разработано на основании: постановления Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Челябинской области от 17.08.2010 № 100-П (в ред. от 24.05.2017года) «Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, распоряжения правительства Челябинской области от 19 апреля 2013 года № 84-рп «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Челябинской области», «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы художественного образования Челябинской области», постановления Главы Чесменского муниципального района от 30.08.2010 года № 310-а «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чесменского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников учреждений культуры Чесменского муниципального района (далее - работники).

2. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3. Системы оплаты труда работников, подведомственных Управлению культуры администрации Чесменского муниципального района (далее именуются соответственно – работники, учреждение) устанавливаются положениями об оплате труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

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

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Основные условия оплаты труда

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложениям 1 – 5 к настоящему Положению. Минимальный оклад устанавливается в размере 3150 рублей.

1-1. Работникам учреждений Положением об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника с 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 – 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 оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

2. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных организаций включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по

состоянию на 31 декабря 2012 года.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры, устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4. Почасовая оплата труда в образовательных учреждениях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (месячной ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию».

5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям специалистов и профессиям рабочих, не отнесенным к ПКГ, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.

6. С учетом условий труда в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1. В учреждениях культуры Чесменского муниципального района применяются следующие компенсационные выплаты (Приложение 12):

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

2) районный коэффициент, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с пунктом 1 настоящего Раздела по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено

трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

2.1. Руководители учреждений принимают 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 именуется – Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 1 настоящего положения выплаты отменяются.

В случае если со 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 Федерального закона.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений культуры, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений (Приложение 13, 14, 15).

К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

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

2. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) надбавка молодым специалистам;
- 4) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области, согласно приложению к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда, которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях культуры Чесменского муниципального района показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников (далее – комиссии) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников соответствующего учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы.

Руководителям учреждений культуры размер премиальных выплат определяется с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждений (Приложение 9).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложение 11).

Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации муниципальных программ и ведомственных целевых программ.

за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом и другие показатели, установленные локальными нормативными актами учреждения.

5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами соответствующего учреждения.

6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата премии работникам учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании локального акта руководителя учреждения.

7. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты устанавливаются руководителем учреждения на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности;

2) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации. Размер выплаты составляет до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

3) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

вторая категория – 5 процентов от оклада (должностного оклада)

первая категория - 10 процентов от оклада (должностного оклада)

высшая категория – 15 процентов от оклада (должностного оклада)

ведущая категория - 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, оклад (должностной оклад) которых установлен в соответствии с ПКГ с учетом внутридолжностного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке);

4) выплаты к профессиональным праздникам работников муниципальных учреждений.

Размер выплат определяется с учетом экономии фонда оплаты труда и устанавливается локальным актом учреждения.

8. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждений, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук.

9. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения и руководителям коллективов, которым присвоено почетное звание в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «народный»;
до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «заслуженный».

10. Выплаты за выслугу лет устанавливаются по основному месту работы и должности: специалистам, служащим в зависимости от количества лет, проработанных в учреждении; работникам учреждений образования в зависимости от количества лет, проработанных в учреждении образования.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается время по последнему месту работы.

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемую образовательным учреждением.

Для библиотечных работников муниципальных библиотек размеры и порядок установления выплат за выслугу лет определяются Законом Челябинской области от 30.11.2004 г. № 324-30 «О библиотечном деле в Челябинской области», Положением «О библиотечном деле в Чесменском муниципальном районе», утвержденным решением Собрания депутатов Чесменского муниципального района от 26 ноября 2015 года № 45.

11. Надбавки молодым специалистам выплачиваются работникам учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в порядке и размерах, определенных положением об оплате труда муниципального учреждения культуры, в пределах фонда оплаты труда.

12. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом. Сумма доведения до МРОТ устанавливается федеральным законом (региональным соглашением) (приложение 13, 14, 15).

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Показатели оценки сложности руководства казенными учреждениями устанавливаются Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района (приложение 6, 7 к Положению).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей руководителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной

заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 7.

3. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителям учреждений осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, и устанавливаются приказом Управления культуры администрации Чесменского муниципального района и распоряжением Главы администрации сельского поселения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения осуществляются на основании приказа Управления культуры администрации Чесменского муниципального района и распоряжения Главы администрации сельского поселения (директорам ЦКС). Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения учреждением за отчетный период (квартал, полугодие, год) показателей оценки эффективности работы, установленных Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района (Приложение 8).

6. Управление культуры администрации Чесменского муниципального района вправе использовать на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда соответствующих учреждений.

7. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы».

VI. Заключительные положения

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

2. За счет экономии фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Управление культуры администрации Чесменского муниципального района.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений должна составлять не более 40 процентов.

5. Средства, предусмотренные в бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений в пределах выделенных средств.

6. В целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников, совершенствования системы оплаты труда, доля выплат, направленных на оклады (должностные

оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в структуре заработной платы работников должна составлять не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

7. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников, доля выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в структуре заработной платы образовательных организаций должна составлять не ниже 70 процентов.

8. Повышение оплаты в первоочередном порядке производится работникам, относимым 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 учреждений культуры.

9. В целях формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости выполнения работ, установления штатной численности персонала культурно-досуговых учреждений применяются типовые отраслевые нормы труда, утвержденные приказами Министерства культуры РФ от 30.12.2015 года № 3448 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа», № 3453 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
профессий рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Коэффициент	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень/учреждения культуры/	Кассир билетный Уборщик служебных помещений Гардеробщик	1	3150,0

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Переплетчик	1,36	4284,0
3 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	1,59	5008,5
4 квалификационный уровень	Электрик	1,93	6079,5

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Художник	1,24	3906,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,51	4756,5

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-кассир Менеджер Специалист по кадрам Юрисконсульт	1,93	6079,5
3 квалификационный уровень	Экономист Программист	2,15	6772,5

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
работников культуры, искусства и кинематографии**

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен 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, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	Смотритель музейный	1,08	3402,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	Заведующий костюмерной Руководитель кружка Аккомпаниатор Культурорганизатор Билетный кассир	1,64	5166,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Главный библиотекарь Библиотекарь, библиограф Методист библиотеки, клубного учреждения, музея Редактор библиотеки Экскурсовод Хранитель фондов Специалист по охране памятников истории и культуры Звукооператор Аккомпаниатор-концертмейстер Художник-декоратор Специалист по фольклору Специалист по методике клубной работы	2,43	7654,5
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Заведующий отделом библиотеки Заведующий отделом дома культуры Звукорежиссер Режиссер Руководитель клубного формирования	2,69	8473,5

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
	Секретарь учебной части	1,36	4284,0

Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	1,93	6079,5
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	2,15	6772,5
3 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	2,21	6961,5
4 квалификационный уровень	Преподаватель	2,43	7654,5

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Перечень должностей руководителей и специалистов, не отнесенных к профессиональным
квалификационным группам работников должностей, утвержденным Министерством
здравоохранения и социального развития Российской Федерации**

Наименование должности	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
Должности руководителей и специалистов		
Художественный руководитель (не осуществляющий руководство учреждением на основе единоначалия)	2,69	8473,5
Директор структурного подразделения	2,69	8473,5
Заведующий сельским клубом	2,69	8473,5
Заведующий отделом по туризму	2,69	8473,5
Специалист по туризму	2,43	7654,5

Определение должностного оклада руководителей учреждений культуры

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$O_{др} = ЗП_{ср} \times K_{уу}$, где:

$O_{др}$ - оклад руководителя;

$ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата работников учреждения;

$K_{уу}$ – коэффициент уровня управления.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение учреждения культуры к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения культуры, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество объектов (зданий), находящихся в оперативном управлении, доля платных услуг в общем объеме финансирования и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением культуры.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей. Исключение составляют учреждения, в которых произошли изменения в связи с оптимизацией сети. В них группа по оплате труда определяется по завершению реорганизации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений культуры устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями учреждений культуры, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуется следующий размер коэффициента уровня управления за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $K_{уу} = 4,1 - 6,0$;

2 группа – $K_{уу} = 3,1 - 4,0$;

3 группа – $K_{уу} = 2,1 - 3,0$;

4 группа – $K_{уу} = 1,0 - 2,0$.

Размер коэффициента уровня управления: начальника Управления культуры определяется по 3 группе оплаты труда, начальника МКУ Централизованная бухгалтерия учреждений культуры по 4 группе оплаты труда.

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых учреждений культуры устанавливается учредителем сроком на 1 год.

Объемные показатели отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Информационная открытость	Наличие сайта, полнота и частота обновления информации	до 5
2.	Укомплектованность штата учреждения в соответствии со штатным расписанием	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего образование по профилю деятельности	1 1
3.	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях, помещениях	За каждое: - отдельно стоящее здание, - помещение	2 1
5.	Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве по основному виду деятельности с юридическими и физическими лицами	За каждый договор	2
6.	Использование механизмов государственно-частного партнерства		5
7.	Количество платных услуг, оказываемых населению	1 вид услуги	2
8.	Участие в грантовых конкурсах, региональных программах	За каждый разработанный направленный на конкурс проект Получение грантов (дополнительное финансирование)	3 10
9.	Освещение творческой деятельности в средствах массовой информации	За одну публикацию За телевизионную передачу (ролик)	1 2
10.	Доля платных услуг в общем объеме финансирования учреждения	свыше 5 %	5
11.	Организация мероприятий	За каждое мероприятие: фестивали и конкурсы; муниципального уровня; регионального уровня; межрегионального уровня; всероссийского уровня; международного уровня; Спектакли, концерты, театрализованные программы муниципального уровня; Семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, научно-практические конференции муниципального	1 2 3 4 5 2 1

		межзонального, регионального, уровней; Дополнительно за мероприятие на платной основе	1
12.	Количество посетителей в год	1000 человек	2
13.	Количество постоянно действующих клубных формирований на бесплатной основе	1 формирование: - на бесплатной основе; - на платной основе	1 2
14.	Наполняемость кружков, коллективов (средняя наполняемость)		0,5
15.	Количество коллективов, имеющих звание «Народный», «Заслуженный»	1 коллектив	5
16.	Количество коллективов и солистов художественной самодеятельности, имеющих звание лауреатов и дипломантов фестивалей, смотров, конкурсов разных уровней	За коллектив, за 1 солиста: - международного уровня; - всероссийского уровня; - межрегионального уровня; - регионального уровня	5 4 3 2
17.	Количество посадочных мест в зрительном зале	100 мест	1
18.	Количество библиотек	1 библиотека	1
19.	Количество книговыдач	100000 экземпляров	1
20.	Обслуживание людей с ограниченными возможностями и других льготных категорий граждан	1 человек	1
21.	Развитие внестационарных форм обслуживания для обеспечения более широкого охвата населения библиотечно-информационным обслуживанием	1 форма	2
22.	Количество записей в электронном каталоге	1000 записей	1
23.	Количество единиц хранения основного фонда	1000 единиц	1
24.	Экспонирование предметов основного фонда	100 единиц	2
25.	Количество музейных выставок в год	1 выставка	4
26.	Приобретение новых экспонатов для основного фонда	1 экспонат	1
27.	Количество отреставрированных предметов в год	1 предмет	2
28.	Наличие образовательных программ	1 программа	5
29.	Гастроли	1 выезд: - в пределах района; - области	2 5

Группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры клубного типа

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 1500	от 800 до 1500	от 300 до 800	до 300

Группы по оплате труда руководителей муниципальных библиотек

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 800	от 600 до 800	от 400 до 600	до 400

Группы по оплате труда руководителей муниципальных музеев

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 1000	от 800 до 1000	от 500 до 800	до 500

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

Определение должностного оклада руководителей учреждений дополнительного образования

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района в сумме среднемесячной заработной платы работников учреждения, действующего на территории РФ, а также коэффициента уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждой образовательной организации.

Отнесение образовательного учреждения к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Организации дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Коэффициент:

Группы оплаты	Руководители
1 группа	4,2-6,0
2 группа	3,3-4,1
3 группа	2,4-3,2
4 группа	1,0-2,3

Объемные показатели:

№ п/п	Показатели	Условия
1.	Кол-во обучающихся (воспитанников)	
1.2	в организациях дополнительного образования	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,5 балла
2.	Кол-во работников в образовательном учреждении	За каждого работника - 0,5 балла, дополнительно за каждого работника, имеющего: высшую категорию – 1 балл
3.	Наличие в учреждениях дополнительного образования направленности:	За каждое отделение дополнительно – 1 балл
	фортепианное	
	художественное	
	хореографическое	
	струнное	
	фольклорное	
	народное	
4	Другие показатели, не учтенные, объем и сложность работы:	
4.1	Наличие структурных подразделений	Из расчета за каждое подразделение – 3 баллов
5.	Прокат инструментов и костюмов	2 балла
6.	Организация творческих конкурсов учащихся	Из расчета за каждый конкурс – 5 баллов
7.	Организация работы методических объединений	5 баллов
8.	Организация работает в режиме инноваций	До 10 баллов

Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом осуществляющим управление в сфере дополнительного образования, в ведении которого находится образовательное учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения дополнительного образования.

2. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений дополнительного образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. Общее количество баллов по каждому учреждению дополнительного образования, в соответствии с объемным показателям, утверждается Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных организаций определяется:

по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся 1 сентября. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, группах, учитываются один раз.

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Порядок премирования руководителей муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района

I. Общие положения

1. Условия премирования руководителей муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района (далее по тексту – Учреждения), разработаны в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, утвержденное постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной по оплате труда работников областных государственных учреждений», и в целях заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых услуг, поставленных перед учреждением.

II. Порядок определения и пересмотра премиального фонда
руководителя Учреждения

1. Премиальный фонд руководителя Учреждения формируется для поощрения руководителя Учреждения за выполненную работу в соответствующем календарном году.

2. Источником премиального фонда руководителя казенного учреждения являются бюджетные ассигнования муниципального бюджета, определенные в пределах до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

III. Условия премирования руководителя Учреждения

1. Премирование руководителя Учреждения производится за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка целевых показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

2. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3. Руководитель Учреждения обязан ежеквартально, не позднее 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Управление культуры администрации Чесменского муниципального района доклад (отчет) и отчетные формы о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

4. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения, критерии оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения и его руководителя утверждаются приказом Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.

5. Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе утвержденных Управлением культуры целевых показателей эффективности деятельности Учреждения

осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района, и премированию их руководителей (далее по тексту – Комиссия).

6. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа Управления культуры.

7. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине премия, установленная на соответствующий отчетный период, начисляется за фактически отработанное время в данном периоде.

При назначении на должность руководителя в соответствующем отчетном периоде премия устанавливается за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде.

8. Премия руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

в) нанесения руководителем прямого материального ущерба Учреждению;

г) наличия фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

IV. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждениями, размеры и порядок премирования руководителей Учреждений

1. Комиссия на основе предложений Управления культуры, сформированных по результатам оценки доклада (отчета) руководителя и отчетных форм Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

2. При расчете баллов за квартал суммируются баллы, полученные при оценке целевых квартальных показателей эффективности деятельности Учреждения за квартал.

3. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период устанавливается согласно таблице.

Таблица

Количество полученных баллов	Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от базового оклада)
95 и выше	200
94-93 (включительно)	150
92-87 (включительно)	100
86-80 (включительно)	50
79 и менее	Не премируется за квартал отчетного периода финансового года

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждений
и их руководителей**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей	Размер выплаты (баллы)	Периодичность
1	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	30	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-20	
		Низкая (невыполнение)	0	
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
3	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Высокая (выполнение плана в полном объеме и отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана и наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (невыполнение и наличие грубых нарушений)	0	
4	Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-5	
		Низкая (невыполнение)	0	
5	Выполнение поручений, своевременность и качество предоставления отчетов	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
6	Результативность независимой оценки качества оказания услуг учреждением	Высокая	5	Ежеквартально
		Средняя	3	
		Низкая	0	
7	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	5	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	3	
		Низкая (невыполнение)	0	
Итого			100 б.	

Порядок и условия выплат стимулирующего характера (премий) по выполнению показателей эффективности работниками учреждения

1. Выплаты стимулирующего характера (премии) выплачиваются работнику на основании:
- представленных отчетных данных по выполнению показателей эффективности деятельности учреждения и работников за отчетный период. Представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется не позднее 10-15 дней до окончания финансового года.
 - пояснительной записки к отчетным данным.

Информация, отраженная в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, подтвержденного соответствующими расчетами.

Ответственными за предоставление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения и работников являются руководители соответствующих учреждений.

2. Премирование работников учреждения культуры производится при условии:
- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год)
 - отсутствие сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций работником

3. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее – оценочный лист) направляется руководителю учреждения.

Оценочный лист должен содержать сведения о достижении работником качественных и количественных показателей, установленных перечнем.

Степень выполнения каждого показателя оценивается в баллах.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

4. Премииальный фонд работников устанавливается в пределах стимулирующего фонда, определенного процентным отношением к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа президента от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики») и средств, полученных от оптимизационных мероприятий).

Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен оставлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждений

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты (дезагрегируемый показатель)	Показатель деятельности, установленный для работника	Оценка выполнения показателя			Размер выплаты (баллы)				
					план	факт		оценка	самооценка	оценка КОМИССИИ		
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	Уровень организации обеспечения комплекса работ, выполняемых специалистом в соответствии с уставной деятельностью	Наличие/отсутствие	Участие формирований в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях районного, регионального, всероссийского, международного уровня			высокая	10				
							средняя	5-3				
							низкая	0				
			Наличие/отсутствие	Использование в работе эффективных приемов, методов, средств организации деятельности					высокая	10		
									средняя	5-3		
									низкая	0		
			Наличие/отсутствие	Участие в составе рабочих групп, жюри, комиссий					высокая	5		
									средняя	3-2		
									низкая	0		
			Наличие/отсутствие замечаний	Выполнение поручений, своевременность и					высокая	5		

				качество предоставления отчетов			средняя	3-2			
							низкая	0			
2.	Выплата за интенсивность, напряженность	Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	Наличие/отсутствии замечаний Число мероприятий, проведенных учреждением (единиц)	Количество (доля) мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически)	5	4	низкая	0	25		
							высокая	15-10			
							средняя	0			
							низкая	0			
		Наличие/отсутствии замечаний Доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (%)	Количество самостоятельно разработанных сценарных планов, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/фактически)	5	5	высокая	25	25			
						средняя	15-10				
						низкая	0				
		Наличие/отсутствии замечаний Удельный вес населения, участвующего в платных мероприятиях, проводимых учреждением (%)	Количество программ платных массовых представлений, подготовленных специалистом (по плану/фактически)	5	3	высокая	20				
						средняя	10-5				
низкая	0										
Итого								100			

Приложение № 12
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера
специалистам, служащим, рабочим**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	до 100%
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15%
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
3.1.	при совмещении профессий (должностей)		по соглашению сторон трудового договора
3.2.	при расширении зон обслуживания		по соглашению сторон трудового договора
3.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		по соглашению сторон трудового договора
3.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		согласно ст.153ТК РФ
3.5.	при сверхурочной работе		за первые 2 часа – не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера
3.6.	при выполнении работ в ночное время		согласно ст.154ТК РФ

Приложение № 13
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера специалистам

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	перевыполнение отраслевых норм нагрузки; участие в реализации муниципальных и ведомственных программ; выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	Максимальное к-во баллов – 70 Размер выплаты верхним пределом не ограничен
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
	за качество выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение отраслевых стандартов и должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	Максимальное к-во баллов – 30 Размер выплаты верхним пределом не ограничен
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в выполнении важных работ, мероприятий.	До 200% от должностного оклада
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
4.1	Выплаты за высокое профессиональное	работникам из числа художественного и артистического	До 50% от должностного оклада

	мастерство	персонала; работникам, имеющим большой профессиональный опыт работы.	
4.2	Выплаты за наличие ведомственных наград	работникам, имеющим награды Министерства культуры СССР, РСФСР и российской Федерации	до 5%
4.3	Выплаты за квалификационную категорию	2 категория 1 категория Высшая категория Ведущая категория	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
4.4	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
5.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
5.1	Выплаты за наличие ученой степени	за ученую степень доктора наук за ученую степень кандидата наук	10% от должностного оклада 20%
5.2	Выплаты за руководство коллективом, имеющим звание «народный» «заслуженный»	за наличие почетного звания	до 20% от должностного оклада до 10%
5.3	Выплаты за выслугу лет в учреждениях культуры и искусства	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
5.4.	Надбавка молодым специалистам	соответствие критериям отнесения к молодым специалистам, установленным настоящим Положением	до 40 процентов от должностного оклада
5.5	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 18 настоящего Положения	25%
6.	Доплата до минимального размера оплаты труда		
6.1	Доплата до МРОТ	устанавливается, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом	Сумма доведения до МРОТ установленного федеральным законом (региональным соглашением)

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера служащим

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и напряженность	выполнение работ с повышенными физическими и психоэмоциональными нагрузками, требующими повышенного внимания и концентрации, временное увеличение объема работ в рамках должностных обязанностей.	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за качество, сложность выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов, привлечение работника к выполнению сложных и ответственных заданий	до 150% от должностного оклада
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное добросовестное выполнение должностных обязанностей, инициативу и применение современных форм и методов организации труда	до 30% от должностного оклада
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
4.1.	Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение работ в соответствии с заданием установленным Учредителем	до 100% от должностного оклада
4.2.	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
5.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
5.1.	Выплаты служащим за выслугу лет в учреждениях культуры и искусства	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
5.2.	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 18 настоящего Положения	25%

6.	Доплата до минимального размера оплаты труда		
6.1	Доплата до МРОТ	устанавливается, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом	Сумма доведения до МРОТ установленного федеральным законом (региональным соглашением)

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера рабочим

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и напряженность	выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за качество, сложность выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	до 150% от должностного оклада
3.	Доплата до минимального размера оплаты труда		
3.1.	Доплата до МРОТ	устанавливается, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом	Сумма доведения до МРОТ установленного федеральным законом (региональным соглашением)
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
4.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное добросовестное выполнение должностных обязанностей, инициативу и применение современных форм и методов организации труда	до 30% от должностного оклада
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
5.1	Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение работ в соответствии с заданием установленным Учредителем	до 100% от должностного оклада
5.2	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
6.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
6.1	Надбавка за классность	2 класс 1 класс	до 10% до 25%

Приложение № 16
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

**Перечень должностей, относимых к категории административно-управленческого
персонала учреждения**

Руководитель учреждения (директор, начальник)
Заместитель руководителя учреждения (заместитель директора)
Директор филиала
Главный бухгалтер

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам
экономической деятельности**

«Деятельность в области культуры и искусства»

Заведующий структурным подразделением (заведующий сельским клубом)
Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций
Заведующий отделом (сектором) библиотеки
Художественный руководитель
Режиссер
Главный библиотекарь
Библиограф
Библиотекарь
Редактор
Методист
Заведующий костюмерной
Звукорежиссер
Звукооператор
Концертмейстер-аккомпаниатор
Аккомпаниатор
Руководитель кружкового коллектива
Культурорганизатор
Кассир билетный
Художник
Хранитель фондов
Смотритель музея
Специалист по охране памятников истории и культуры
Экскурсовод
Хормейстер
Концертмейстер

«Деятельность в области образования»

Руководитель (заведующий) структурного подразделения
Преподаватель
Музыкальный руководитель (концертмейстер)

«Деятельность органов местного самоуправления»

Юрисконсульт

Приложение № 18
к Положению об оплате труда
работников учреждений культуры
Чесменского муниципального района

Перечень должностей, относимых к категории вспомогательного персонала

Водитель
Водитель автобуса
Водитель легкового автомобиля
Гардеробщик
Завхоз
Переплетчик
Уборщик служебных помещений
Электрик

**Перечень должностей специалистов учреждений культуры и образования, работающих в
сельских населенных пунктах Челябинской области**

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Руководители

Директор (начальник) учреждения
Главный бухгалтер централизованной бухгалтерии

Специалисты

Администратор
Бухгалтер
Специалист
Механик
Программист
Техники всех специальностей и наименований
Художник
Экономист
Юрисконсульт
Завхоз
Специалист по кадрам

**ОСНОВНЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

Специалисты

Администратор

Культурно-просветительские учреждения

Руководители

Заведующие: филиалом библиотеки, отделом библиотеки, отделом дома культуры
Главный библиотекарь
Директор (заведующий) библиотеки (централизованной библиотечной системы), музея, дома
культуры (клуба)
Художественный руководитель клубного учреждения

Специалисты

Руководитель кружка, культорганизатор
Библиотекарь, библиограф
Акомпаниатор
Режиссер
Методист библиотеки, клубного учреждения, музея

Редактор библиотеки
Экскурсовод
Заведующий других подразделений (заведующий сельским клубом)
Хормейстер
Балетмейстер

УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Руководители

Директор учреждения образования
Заместитель директора учреждения образования

Специалисты

Преподаватель
Музыкальный руководитель
Концертмейстер
Педагог дополнительного образования

Простимулировано, пронумеровано и

скреплено печатью

№ 38 (муниципальное) д. Ч.

Име. по обрац.

В.В. Фокина

« 19 » мая 2018 г.

Администрация

Челябинского муниципального района

Челябинской области

457220, с.Чесма, ул.Советская, 47