

УТВЕРЖДАЮ
Директор автономного
муниципального учреждения
Дом культуры «Энергетик» города Зеи
_____ С.А. Веретенникова
« ____ » _____ 2013

Положение
Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
Дом культуры «Энергетик» города Зеи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры Энергетик» города Зеи» (далее - Положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зеи (далее - учреждение), подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи (далее - Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Зейского городского Совета народных депутатов от 26.07.2010 № 36/132 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеи, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета города Зеи», постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 «О совершенствовании системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджета города Зеи», и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) заработной платы работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, художественного руководителя учреждения, а также осуществление им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия и порядок иных выплат.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными учреждением, в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи, настоящим Положением и отражается в

трудовых договорах, с соблюдением требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. При утверждении системы оплаты труда работников руководитель учреждения обеспечивает следующие основные принципы ее формирования:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты труда равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

Размеры окладов (ставок) заработной платы определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления работником соответствующей профессиональной деятельности, с учетом дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы. При этом учитывается, что месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного трудовым законодательством.

1.5. Заработная плата работников, занятых на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

При установлении лицам, работающим по совместительству, с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.7. По отдельным должностям (профессиям) могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет часовой ставки заработной платы производится путем деления месячных окладов (ставок) по соответствующей должности (профессии) на среднемесячное количество рабочих часов, исходя из годовой нормы рабочего времени.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих учреждению в установленном порядке из бюджета города и средств, полученных от

осуществления иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом учреждения (далее - фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год).

Руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно - управленческому персоналу в соответствии с разработанным им перечнем должностей, утвержденным постановлением администрации города.

Доля оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения, утверждается распорядительным актом Учредителя, ежегодно пересматривается до окончания текущего финансового года (не позднее 1 ноября) на очередной финансовый год.

1.9. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором Учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 (приложение № 1).

1.10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 (приложение № 2).

Учреждению, по результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ и, по решению органов местного самоуправления города, могут предоставляться субсидии из бюджета города в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации до 5 процентов нормативных затрат на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании муниципальных услуг (выполнении работы), на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

1.11. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) данного Положения;

д) мнения выборного представительного органа работников.

2.1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением, разработанным учреждением самостоятельно в соответствии с Примерным положением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства города Зеи» (Приложение № 1 к постановлению администрации города Зеи от 20.08.2013 № 1242).

Положение об оплате труда Учреждения является локальным нормативным актом, утверждаемым Учреждением самостоятельно в порядке, предусмотренном статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения распорядительным актом по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности, необходимые для выполнения уставных задач учреждения.

Наименование должностей работников, включаемых в штатное расписание, указываются в соответствии с разделами Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – КС) и выпуском Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств от приносящей доход деятельности по согласованию с Учредителем.

Установление окладов (ставок)

2.1.3. В пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, работникам устанавливаются оклады (ставки) на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, квалификационным уровням и квалификационным категориям. Рекомендуемые размеры окладов (ставок) заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням предусмотрены в приложении № 1 к данному Положению.

2.1.4. Размеры окладов (ставок) по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, предусмотренным в приложении № 1 к данному Положению, определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере труда. А именно:

а) по общеотраслевым профессиям рабочих в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248 н.

По профессиям рабочих (далее – рабочие), размеры окладов устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС. По профессиям рабочих, не включенным в ЕТКС, оклады устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденными приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

б) по общеотраслевым должностям специалистов в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н;

в) по должностям работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 № 570.

2.1.5. Размеры окладов работников, занимающих должности по которым предусматривается квалификационная категория, устанавливаются с учетом присвоенной квалификационной категории. При этом квалификационная категория учитывается при работе работников по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Установление к окладам (ставкам) повышающих коэффициентов

2.1.6. Работникам учреждения к окладам (ставкам) могут быть установлены следующие коэффициенты:

а) повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание Российской Федерации в области образования, культуры и искусства (далее - повышающий коэффициент) в размерах, предусмотренных в приложении № 2 к данному Положению;

б) персональный повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) ответственных (особо ответственных) работ (далее – персональный повышающий коэффициент).

2.1.7. Повышающий коэффициент применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации повышающий коэффициент применяется только по одному из оснований.

Установление повышающего коэффициента производится:

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени:

а) «кандидат наук» – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

б) «Доктор наук» - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на повышающий коэффициент в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата по установленному повышающему коэффициенту производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент за выполнение сложной, важной (особо важной), ответственной (особо ответственной) работы (заданий) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1,0.

2.1.9. Решение об установлении повышающего коэффициента, персонального повышающего коэффициента, а также их размеры, принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.1.10. Размер выплаты по повышающим коэффициентам и персональным повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

2.1.11. Повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) и не учитываются при начислении стимулирующих выплат.

2.1.12. Установление и начисление работникам учреждения выплат по повышающим коэффициентам, персональным повышающим коэффициентам осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим подразделом (за исключением повышающих коэффициентов за ученую степень, почетное звание Российской Федерации в области образования, культуры и искусства), не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.1.13. Средства на выплату по повышающему коэффициенту за ученую степень, почетное звание Российской Федерации в области образования, культуры и искусства, учитываются в годовом фонде оплаты труда учреждения в составе фонда стимулирующих выплат.

Выплаты по персональным повышающим коэффициентам за выполнение сложной, важной (особо важной), ответственной (особо ответственной) работы (заданий) и иных случаях, осуществляются в

пределах средств на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год.

Решение об установлении работникам персональных повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ, заданий), принимается руководителем Учреждения, исходя из обеспеченности финансовыми средствами на оплату труда и возможной экономии по фонду оплаты труда.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных в приложении № 1 к постановлению администрации города от 16.08.2010 № 1112, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за тяжелую работу, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выплаты компенсационного характера работникам, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам)

2.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в Коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Размер повышающей выплаты определяется путем умножения оклада (ставки) на соответствующий процент повышения и не образует новый оклад (ставку).

При этом, руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

В учреждении в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами составляется и утверждается, по согласованию с выборным представительным органом работников, перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы осуществляется повышенная оплата труда, устанавливаемая в процентном отношении к окладу (ставке).

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам, допущенным к государственной тайне на основании постановления администрации города Зеи, и выплачивается в размерах в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении

социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

При формировании годового фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год учитываются средства на выплату работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2.5. Выплаты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных местностях, которые в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», утвержденным решением Зейского городского Собрания от 03.02.2005 № 57/9 (в редакции решения Зейского городского Совета народных депутатов от 30.09.2009 № 13/134) составляют:

- а) районный коэффициент - в размере 1,7. заработной платы;
- б) процентная надбавка за стаж работы - в размере до 50 % заработной платы.

Применение к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы осуществляется в соответствии с инструкцией «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 года № 2, постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

2.2.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации виды и размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

2.2.7. Средства на осуществление компенсационных выплат, предусмотренных настоящим подразделом, учитываются при расчете годового фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. С целью поощрения за результаты работы в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренных в приложении № 2 к постановлению администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112, работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;

- б) за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения), осуществляются в соответствии с Положением, разработанным Учреждением самостоятельно, с учетом рекомендаций, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города и данным Положением.

При разработке Учреждением Положения о стимулирующих выплатах включаются показатели и критерии оценки эффективности труда работников, позволяющие оценить результативность и качество их работы. Установлена зависимость размеров стимулирующих выплат, осуществляемых работнику, от результатов его труда.

Положение о стимулирующих выплатах утверждается распорядительным актом руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (Приложение №5).

Предусмотренные пунктом 2.3.1. данного подраздела стимулирующие выплаты работникам Учреждения, устанавливаются, как в процентном отношении к окладам (ставка), так и в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

2.3.2. Работникам, занимающим должности служащих, за сложность и напряженность выполняемой работы, определенных должностной инструкцией, к окладу (ставке), может быть установлена ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее - ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы).

2.3.3. За качество работы работникам осуществляется выплата ежемесячного денежного поощрения (далее - ежемесячное денежное поощрение за качество выполняемых работ), указанных в п.2.3.2., 2.3.3., и 2.3.5.

Выплаты стимулирующего характера производятся согласно Положения о стимулирующих выплатах (Приложение №5), утверждаемого распорядительным актом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом работников .

Критерии качества, предусмотренные Положением, могут устанавливаться либо по каждой должности (профессии) либо по группе должностей (профессий). Такими критериями являются:

- обеспечение стабильности и повышения качества мероприятий;
- подготовка призеров, дипломантов, лауреатов творческих конкурсов;
- успешное применение в работе новых методов и форм;
- высокая результативность;
- и т. д.

2.3.4. За стаж работы, выслугу лет специалистам Учреждения, работникам, занимающим должности служащих, устанавливается ежемесячная надбавка, при наличии у них стажа работы в учреждениях культуры и искусства (далее –

ежемесячная надбавка за стаж работы в учреждениях культуры и искусства) (Приложение №4).

2.3.5. Поощрение работников по итогам работы за месяц предусматривает их ежемесячное премирование (далее - ежемесячная премия по итогам работы).

Конкретные основания для выплаты, снижения либо лишения полностью ежемесячной премии по итогам работы, установлены в Приложении №5 «Положение о порядке распределения стимулирующего фонда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» и Приложения к данному Положению.

2.3.6. С целью поощрения работников Учреждения по итогам работы за иные периоды (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) может осуществляться выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Порядок выплаты указанного вида единовременной премии определяются Положением (Приложение № 6), которое утверждается распорядительным актом руководителя, согласованного с выборным представительным органом работников. Выплата единовременной премии работникам осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников.

2.3.7. Снижение размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных работникам учреждения данным разделом настоящего Положения, или прекращение их выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или некачественное выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции) обнаружены после осуществления выплаты стимулирующего характера, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

2.4. Порядок осуществления и размеры иных выплат

2.4.1. В пределах средств фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год, работникам могут осуществляться иные выплаты (Приложение №6):

а) выплата единовременного денежного поощрения;

б) выплата единовременной материальной помощи;

2.4.2. Выплата единовременного денежного поощрения в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 2.4.1. осуществляются в размерах,

установленных нормативными правовыми актами Амурской области, органов местного самоуправления города Зеи.

2.4.3. Размеры и порядок выплаты единовременной материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 2.4.1. настоящего подраздела предусматриваются положениями Коллективного договора Учреждения.

Выплата единовременной материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 2.4.1. настоящего подраздела осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников.

На материальную помощь не начисляются, применяемый к заработной плате, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Раздел 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя учреждения

3.1. В Учреждении заработная плата руководителя и художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором («эффективным контрактом»).

Заработная плата руководителя Учреждения и художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, определяемая трудовым договором («эффективным контрактом»), в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю Учреждения - Учредителем в порядке, предусмотренном данным Положением;

заместителю руководителя учреждения – руководителем этого Учреждения.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется Учредителем и отражается в трудовом договоре («эффективном контракте»).

Должностной оклад художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя Учреждения и художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, осуществляется ежегодно (в период с 1 октября по 01 декабря) текущего финансового года на очередной финансовый год.

3.3. Учредитель распорядительным актом, согласованным с финансовым управлением администрации города, устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней

заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения и кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению Учредителя в отношении руководителя Учреждения, при включении Учреждения в соответствующий перечень, утверждаемый постановлением администрации города.

3.4. Увеличение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, предусмотренного пунктом 3.3. данного раздела, принимается Учредителем в отношении учреждения, с учетом объемных показателей деятельности, предусмотренных в приложении № 3 к данному Положению.

Объемные показатели ежегодно пересчитываются до окончания текущего финансового года (не позднее 30 июля) на очередной финансовый год и общая сумма баллов, подтвержденная расчетами, утверждается распорядительным актом Учредителя.

3.5. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечни должностей и профессий работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, утверждаются постановлением администрации города.

3.6. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения и художественному руководителю, выполняющему функции заместителя руководителя Учреждения, осуществляются в соответствии с Перечнем компенсационных выплат, предусмотренным в приложении № 1 к постановлению администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112. Устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными федеральными нормативными правовыми актами, законами и иными нормативными правовыми актами области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

3.7. Руководителю учреждения и художественному руководителю, выполняющему функции заместителя руководителя учреждения, в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, предусмотренным в приложении № 2 к постановлению администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112, осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- б) ежемесячное премирование по итогам работы;
- в) единовременное премирование по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие, год);
- г) иные выплаты.

3.7.1. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю Учреждения и художественному руководителю, выполняющему

функции заместителя руководителя Учреждения, устанавливается в порядке и размерах, предусмотренных данным Положением.

3.7.2. Ежемесячное премирование руководителя Учреждения и художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, предусмотренное подпунктом «б» пункта 3.7. данного раздела, осуществляется по критериям эффективности и результативности их работы, предусматриваемые их трудовыми договорами («эффективными контрактами»).

Целевые показатели деятельности Учреждения, а также критерии оценки эффективности и результативности труда руководителя Учреждения и художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, по исполнению которых осуществляется их ежемесячное премирование, разрабатываются Учредителем и утверждаются:

- для руководителя учреждения – постановлением администрации города;

- для художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, - распорядительным актом руководителя учреждения.

Ежемесячная премия устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.7.3. Единовременная премия по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие или год), предусмотренная подпунктом «в» пункта 3.7. данного раздела, устанавливается в процентах к должностным окладам.

Размер единовременной премии руководителя Учреждения и художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, за иные периоды работы (квартал, полугодие или год) зависит от результатов деятельности Учреждения по выполнению установленных Учредителем объемов муниципального задания (муниципальных услуг) в соответствующем учетном периоде.

Единовременная премия за иные периоды работы, выплачивается руководителю Учреждения и художественному руководителю, выполняющему функции заместителя руководителя Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год.

3.7.4. Учредитель отражает в трудовом договоре («эффективном контракте») руководителя Учреждения, а руководитель Учреждения - в трудовом договоре («эффективном контракте») художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, показатели их ежемесячного премирования, а также условия и порядок выплаты единовременной премии по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие и год) в соответствии с порядком, предусмотренном данным Положением.

3.7.5. При разработке Учредителем показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения в качестве одного из показателей может быть установлен рост средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета

повышения размеров заработной платы, обеспечиваемого за счет средств бюджета города.

По предложению Учредителя, показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, могут изменяться (пересматриваться), в связи с изменением задач, стоящих перед учреждением по исполнению муниципальных услуг (выполнению работ) на предстоящий период, в соответствии с чем, вносятся изменения в Постановление администрации города о целевых показателях и распорядительный акт Учредителя по утверждению объемов муниципального задания (муниципальных услуг), а так же, в трудовой договор («эффективный контракт»).

Оценку эффективности и результативности работы руководителя учреждения для выплаты ему ежемесячной премии и единовременной премии по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие или год) осуществляет Учредитель, а художественного руководителя, выполняющего функции заместителя руководителя Учреждения, - руководитель Учреждения.

Основанием для выплаты ежемесячной премии и единовременной премии за иные периоды работы (квартал, полугодие или год) руководителю учреждения является распорядительный акт Учредителя, а художественному руководителю, выполняющему функции заместителя руководителя учреждения, - распорядительный акт руководителя Учреждения.

3.7.6. При формировании фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год сверх сумм, предусмотренных на выплату по окладам (ставкам) и выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства на выплату руководителю Учреждения и художественному руководителю, выполняющему функции заместителя руководителя Учреждения, (в расчете на 1 человека в год):

а) ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет - в размере 2,4 должностных окладов;

б) ежемесячной премии по итогам работы:

при отнесении учреждения к I группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности учреждения - в размере до 7,8 должностных окладов;

при отнесении учреждения к II группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, - в размере до 6,0 должностных окладов;

при отнесении учреждения к III группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, - в размере до 5,6 должностных окладов;

при отнесении учреждения к IV группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, - в размере до 4,2 должностных окладов.

3.7.7. Руководителю Учреждения и художественному руководителю, выполняющему функции заместителя руководителя Учреждения, могут осуществляться виды выплат единовременного денежного поощрения и

выплата материальной помощи в случаях и порядке, предусмотренных в подразделе 2.4. «Порядок осуществления и размеры иных выплат» данного Положения. Выплаты единовременного денежного поощрения и выплата материальной помощи осуществляется руководителю Учреждения на основании распорядительного акта Учредителя, а художественному руководителю, выполняющему функции заместителя руководителя Учреждения, - на основании распорядительного акта руководителя Учреждения.

3.8. Руководителю Учреждения за решение задач по вопросам, относящимся к его компетенции, требующих от исполнителя дополнительных усилий и времени работы, а также за выполнение в срок и досрочно особо важных и сложных заданий, установленных ему Учредителем может осуществляться выплата единовременной премии (далее – единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий).

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Выплачивается из средств фонда оплаты труда, предусмотренного в смете расходов на соответствующий финансовый год. Устанавливается распорядительным актом Учредителя и выплачивается одновременно с заработной платой в том месяце, в котором были решены задачи и (или) выполнены особо важные и сложные задания.

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.2. При отсутствии или недостатке соответствующих средств на оплату труда руководитель учреждения вправе приостановить ежемесячные и иные стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить их выплату, приостановить премирование работников по результатам работы, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

Раздел 5. Заключительные положения

5.1. При формировании годового фонда оплаты труда, предусмотренного в объеме субсидии, поступающей Учреждению из бюджета города в установленном порядке, предусматриваются средства:

- а) на выплату по окладам (ставкам);
- б) на выплаты компенсационного характера;
- в) на оплату труда за работу различной квалификации, в связи с приемом на работу специалиста (работника рабочей профессии), имеющего более высокую квалификацию, а также, после проведения плановой аттестации работников, результатом которой явилось присвоение им более высокой

квалификационной категории – в размере 2 процентов от суммы, направляемой на выплату по окладам (ставка);

г) на создание фонда премирования по итогам работы, иных стимулирующих выплат, предусмотренных локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с настоящим Положением – в размере, исчисленном в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по окладам (ставка), выплатам компенсационного характера, установленных работникам в соответствии с данным Положением.

5.2. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется на основании постановления администрации города Зеи и производится в пределах средств на оплату труда работников Учреждения, утвержденных решением Зейского городского Совета народных депутатов о бюджете города на соответствующий финансовый год.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению «Об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
Дом культуры «Энергетик» города Зеи»
(утверждено приказом от «02» декабря 2013 № _____)

Размеры окладов (ставок) заработной платы работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зеи по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Квалификационные уровни	Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (в редакции от 12 августа 2008 года № 417н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.	контролер-кассир;	2269
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2585-2681
	швея	2585-3105
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в редакции от 11 декабря 2008 года № 718н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.	секретарь руководителя;	2615
* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.		

****** Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущих данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурных подразделений либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемых в отделах (бюро) с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

Должностные обязанности «ведущих» устанавливаются на основе характеристики соответствующих должностей специалистов. Требования к необходимому стажу работы повышаются на 2-3 года по сравнению с предусмотренными для специалистов I квалификационной категории.

******* За исключением случаев, когда должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «Главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Должности работников культуры, искусства и кинематографии
(приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570)

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

культурный организатор:	
без квалификационной категории	2681
II квалификационной категории	2975
I квалификационной категории;	3354-3594
заведующий костюмерной;	3270-3594
помощник режиссера;	3270-3769

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Звукооператор;	2769-3590
репетитор по вокалу;	3594-4742
методист клубного учреждения	
без квалификационной категории	3354
II квалификационной категории	3594
I квалификационной категории	3949-4760
ведущий методист;	5350-5543
аккомпаниатор-концертмейстер:	
второй категории	2794-3354
первой категории	3594-4328
высшей категории	4533-5543
художник бутафор 1 категории;	4136
художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету;	3950-5952

	художник-модельер театрального костюма;	
	художник-постановщик	5543-6426
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии,	3433-3594
	балетмейстер; звукорежиссер;	3375-4533
	Заведующий художественно-оформительской мастерской в учреждениях 1 группы по оплате труда руководителей	4742
	руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью;	4742-5952
	режиссер-постановщик;	5543-6426
	главный хормейстер; главный режиссер-постановщик; главный балетмейстер;	5686-6426
<p>Примечание:</p> <p>Размер окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, определяется учреждениями самостоятельно.</p> <p>При этом рекомендуется не допускать:</p> <p>Применение наименований должностей работников, по которым отсутствуют утвержденные в установленном порядке квалификационные характеристики;</p> <p>Перенесение профессий и должностей служащих в другие профессиональные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.</p> <p>Определение окладов работникам государственных бюджетных учреждений, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения и культуры, производится по квалификационным группам соответствующих отраслей.</p>		

муниципального автономного учреждения
Дом культуры «Энергетик» города Зеи»
(утверждено приказом от «02» декабря 2013 № _____)

**Повышающие коэффициенты
к окладу (ставке), устанавливаемые в муниципальном автономном
учреждении Дом культуры «Энергетик» города Зеи
за ученую степень, почетные звания Российской Федерации в сфере
культуры и искусства**

Наименование учетной степени, почетного звания	Размер повышающего коэффициента к окладу (ставке), %
за наличие ученой степени кандидата наук, работающие по соответствующему профилю.	0,15
за наличие почетного звания «Заслуженный артист»	0,15
за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры»	0,15
за наличие почетного звания «Заслуженный деятель искусств»	0,15
за наличие почетного звания «Народный артист»	0,30
за наличие ученой степени Доктора наук, работающего по соответствующему профилю	0,30

муниципального автономного учреждения
Дом культуры «Энергетик» города Зеи)
(утверждено приказом от «02» декабря 2013 № _____)

**Объемные показатели
деятельности муниципального автономного учреждения
Дом культуры «Энергетик» города Зеи**

1. К объемным показателям деятельности муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зеи (далее – Учреждение), подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи (далее- Учредитель), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением, значительно осложняющий работу по руководству учреждением, а также характеризующие эффективность и результативность его деятельности.

2. Деятельность учреждения оценивается в баллах по следующим объемным показателям:

№ п-п	Объемные показатели деятельности учреждения	Группы по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований -	20	15	10	5
2.	Количество досуговых объектов	10	6	4	2
	Сумма баллов:	Свыше 30	От 18 до 30	От 14 до 18	До 14

Примечание.

1. Группа по оплате труда определяется Учредителем на основании предоставленных руководителем Учреждения соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения в соответствии с данным Приложением.

Конкретное количество баллов, предусмотренным по показателям с приставкой «до», устанавливается Учредителем.

2. Ранее установленная группа по оплате труда пересматривается Учредителем в случае изменения объемных показателей деятельности Учреждения в порядке, предусмотренном в пункте 1 данных примечаний.

3. Общая сумма баллов, исчисленная в соответствии с показателями результатов деятельности учреждения, является основанием для принятия Учредителем решения о предельном уровне соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников

учреждения в кратности от 1 до 3, пересматриваемого им ежегодно до окончания текущего финансового года на очередной финансовый год.

к Положению «Об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
Дом культуры «Энергетик» города Зеи»
(утверждено приказом от «02» декабря 2013 № _____)

**Положение
о порядке определения стажа работы работников муниципального
автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зеи**

1. Настоящее положение (далее – Положение) определяет порядок определения стажа работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зеи (далее – Учреждение), подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи (далее – Учредитель).

2. Основным документом для определбения стажа работы является трудовая книжка работника Учреждения.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.) Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и периоде работы в данной должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы, указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся учреждения культуры, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

3. За стаж работы, выслугу лет работникам, занимающим должности служащих, устанавливается ежемесячная надбавка, при наличии у них стажа работы в учреждениях культуры и искусства), в размерах:

Стаж работы в учреждениях культуры и искусства	Размер ежемесячной надбавки, % к окладу (ставке)
от 1 года до 5 лет включительно	5
свыше 5 до 10 лет включительно	10
свыше 10 до 15 лет включительно	15

В общий стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, независимо от перерывов в работе, включаются:

время работы в учреждениях культуры и искусства;

время работы в органах государственной власти;

время военной службы граждан;

время обучения работников учреждений культуры и искусства в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Стаж работы для выплаты надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании заявления работника.

Состав комиссии утверждается распорядительным актом руководителя Учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за стаж работы, возлагается на руководителя и кадровую службу Учреждения.

5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме, возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

к Положению «Об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
Дом культуры «Энергетик» города Зеи»
(утверждено приказом от «02» декабря 2013 № _____)

Положение
о порядке распределения стимулирующего фонда работников
муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик»
города Зеи

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Зейского городского Совета народных депутатов от 26.07.2010 № 36/132 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета города Зеи», постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 «О совершенствовании системы оплаты труда работников учреждений финансируемых из бюджета города Зеи» (в редакции от 30.01.2013 № 126), постановлением администрации города Зеи от 20.08.2013 № 1242 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства города Зеи».

Положение определяет порядок материального стимулирования работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зеи» (далее – Учреждение), реализующих профессиональные программы в области сохранения, развития, поддержки и популяризации традиционного народного художественного творчества разных жанров, организации досуга населения путем разнообразных форм, при условии, что они (далее - работники):

- достигают положительных результатов в организации культурно-досуговой и информационно-просветительской деятельности учреждения;
- проявляют активность и инициативу в возрождении и сохранении народных традиций;
- активно участвуют в методической и организационной деятельности учреждения;
- ответственно участвуют в процедурах управления качеством предоставления услуг в учреждении.

1.1. Видом материального стимулирования работников являются ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы деятельности за определенный период.

1.2. Стимулирующие ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные

выплаты по итогам работы выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выраженное в соответствии с установленными критериями (Приложение к данному Положению).

1.3. Критерии стимулирующих выплат устанавливаются Учреждением самостоятельно и могут меняться в зависимости от приоритетных задач, направлений работы в текущем году. Изменения в критерии разрабатываются и утверждаются экспертной группой по оценке качества деятельности Учреждения (далее – экспертная группа).

1.4. Распределение фонда стимулирующей части по результатам работы проводится один раз в месяц. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работнику в абсолютной сумме и выплачивается в виде ежемесячных выплат. При увольнении работника назначенная ему стимулирующая надбавка выплачивается одновременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении.

1.5. Установленная сумма ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ выплачивается работникам ежемесячно. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ учитываются при расчете отпускных.

1.6. Для оценки интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ создается экспертная группа, состоящая из представителей работников Учреждения. Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения с учётом мнения Уполномоченного от трудового коллектива.

1.7. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на стимулирующие надбавки, может составлять до 85%.

1.8. Ориентируясь на предлагаемые критерии, показатели и индикаторы, работник готовит отчет о проделанной работе. Не менее чем за неделю до заседания в экспертную группу передаются все необходимые для оценивания деятельности материалы: работники передают отчеты и (или) листы экспертной оценки (самооценки) деятельности. Члены экспертной группы изучают полученные материалы и фиксируют свое заключение в листе экспертной оценки (самооценки) работника с помощью балльной шкалы.

1.9. Каждый работник оценивается по всем критериям, определенным для его категории. По каждому модулю критериев баллы суммируются. Итоговые баллы модулей суммируются для определения конечного балла, который далее переводится в денежный эквивалент.

1.10. Размер денежного эквивалента одного балла определяется экспертной группой Учреждения, исходя из размеров стимулирующей

части фонда оплаты труда и согласуется с Уполномоченным от трудового коллектива.

1.11. На основании решения Уполномоченного от трудового коллектива Учреждения издается приказ о распределении стимулирующей части ФОТ (выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), с которым знакомятся все заинтересованные стороны.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению о порядке распределения стимулирующего фонда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зеи

Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы работников

а) Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:				
а). Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:				
Критерий	Индикатор, основание	Категория работников	Ответственный за предоставление информации	Шкала
1.1 Обеспечение успешного и качественного выполнения МАУ ДК «Энергетик» показателей муниципального задания по организации досуга населения	Журнал учета работы	Художественный руководитель	Директор Худ. руководитель	1 балл – 100% выполнение
1.2 Организация проведения систематических проверок деятельности клубных формирований	Журналы работы клубных формирований	Ведущий методист	Худ. руководитель Ведущий методист	1 балл – 100% выполнение
1.3 Формирование в установленном порядке электронной базы данных, содержащей сведения о деятельности клубных формирований и творческих коллективов. Оперативность в оформлении документов, электронное делопроизводство	Электронные материалы	Ведущий методист, Секретарь руководителя	Ведущий методист	1 балл – за 1 единицу прошедшую регистрацию на сайте
1.4. Ведение компьютерной базы данных о методическом, музыкальном. ином материале, регулярное ее пополнение. Формирование фото-видео материалов по проведенным мероприятиям	Электронный каталог	Ведущий методист, Заведующий музыкальной части	Ведущий методист, Заведующий музыкальной части	1 балл - 100% выполнение
1.5 Контроль за правильной эксплуатацией сценического светового звукового, музыкального оборудования, соблюдение установленных правил использования ; Обеспечение сохранности и своевременная профилактика состояния технических средств	Отсутствие нарушений.	Заведующий музыкальной частью; Звукооператор; Художник по свету	Директор, Художественный руководитель, Заведующий художественно-оформительской мастерской	1 балл
2.1 Обеспечение успешного и качественного выполнения учреждением показателей муниципального задания по	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель Заведующий художественно-	Директор	1 балл

организации проведения культурно-массовых мероприятий.		оформительской мастерской		
2.2. Обеспечение своевременного и качественного выполнения сверх плановых мероприятий, особый творческий подход к подготовке и выполнению	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель Режиссер-постановщик Помощник режиссера	Художественный руководитель	1 балл
2.3. Интенсивность создания интересной, актуальной информации о деятельности учреждения и размещение публикаций на сайте учреждения, в СМИ.	Число посещений официального сайта музея	Ведущий методист	Директор	1 балл
2.4. Полнота и оперативность при подготовке и своевременное представление плановой документации по муниципальному заказу.	Отсутствие нарушений сроков предоставления документов	Художественный руководитель	Художественный руководитель	1 балл
2.5. Своевременное, полное предоставление отчетной, справочной документации по муниципальному заказу, по основной деятельности	Отсутствие нарушений сроков предоставления документов	Художественный руководитель	Художественный руководитель	1 балл
3.1 Своевременная и качественная подготовка сценарного материала к осуществлению плановых мероприятий	Кол-во единиц материала	Заведующий литературно-драматургической части; режиссер-постановщик; помощник режиссера	Художественный руководитель	1 балл - 100 % выполнение плановых показателей
3.2 Количество проведенных творческими коллективами культурно-зрелищных мероприятий и посещений по культурно-досуговой деятельности учреждения	Соответствующая отчетность	Режиссер-постановщик; Художественный руководитель	Художественный руководитель	1 балл - 100 % выполнение плановых показателей
3.3. Количественный, оперативный и качественный уровень информации о проведенных мероприятиях и публикаций.	Наличие публикаций	Ведущий методист	Ведущий методист	1 балл за каждую (максимально – 10 баллов)
3.4. Достижение высоких творческих результатов на конкурсах, смотрах, фестивалях разных уровней	наличие	Руководитель клубного формирования; Главный режиссер-постановщик; Главный хормейстер; Балетмейстер; Репетитор по вокалу	Руководитель клубного формирования; Главный режиссер-постановщик; Главный хормейстер; Балетмейстер; Репетитор по вокалу	1 балл
3.5. Оперативность в работе, выполнение работ, отличающихся своей сложностью и большим	наличие	Модельер театрального костюма;	директор	1 балл

объемом. Авангардизм при моделировании и пошиву костюма; световые сценические эффекты. Обеспечение оригинальности, своевременности выполнения оформительских, декорационных работ, высокий художественный вкус при выполнении сценической бутафории, реквизита		Швея; Костюмер; Художник-постановщик; Художник-декоратор; Художник-конструктор; Художник-бутафор; Художник по свету; Заведующий художественной мастерской		
4.1 Количество и качество проведенных целевых, информационно-просветительных мероприятий для школьников (экскурсий, бесед, интеллектуальных игр, презентаций, экологических, правовых декад).	На основании отчета о работе за соответствующий период	Культурорганизатор;	Художественный руководитель	1 балл - 100 % выполнение плановых показателей
4.2 Количество обслуженных посетителей, зрителей, качество обслуживания посетителей (разнообразие и сложность форм обслуживания с учетом категории посетителей).	На основании отчета о работе за соответствующий период	Режиссер-постановщик; помощник режиссера; Культурорганизатор	Художественный руководитель	1 балл - 100 % выполнение плановых показателей
4.3 Количество и качество проведения городских массовых мероприятий, народных гуляний (уровень сложности подготовки и проведения).	На основании отчета о работе за соответствующий период	Режиссер-постановщик; помощник режиссера; Звукорежиссер; Заведующий музыкальной частью; Культурорганизатор.	Художественный руководитель	1 балл - 100 % выполнение плановых показателей
4.4 Стабильность работы клубных формирований (студий, объединений, хора, театра, ансамблей, других творческих коллективов) пополнение, добор участников коллективов; Обеспечение художественного качества постановочного репертуара коллектива;	Кол-во единиц	Главный режиссер-постановщик; Главный хормейстер; Главный балетмейстер; Балетмейстер; Руководитель клубного формирования	Ведущий методист	1 балл - 100 % выполнение плановых показателей
4.5 Дополнительные, внеплановые, сверхплановые разработки, спектакли, шоу, концерты, конкурсы и другие формы показа результатов творческой деятельности творческих коллективов; их художественный, качественный уровень.	Наличие	Специалисты	Художественный руководитель	1балл за каждую (максимально – 10 баллов)
б). Надбавка за качество выполняемых работ:				
Критерий	Индикатор, основание	Категория сотрудников	Ответственный за предоставление информации	Шкала

1.1 Организация сценарной разработки и процесса высококачественной подготовки мероприятий.	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель; Режиссер-постановщик; Помощник режиссера	Директор	1 балл - 100 % выполнение плановых показателей
1.2 Творческая активность и творческое новаторство при подготовке и проведении мероприятий, личное участие в подготовке и проведении мероприятий в качестве организатора, артиста, ведущего	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель, Все специалисты	Директор, Художественный руководитель	1 балл
1.3 Обеспечение художественного качества и соответствие репертуара творческих коллективов	На основании отчета о работе за соответствующий период	Главный режиссер-постановщик, Главный хормейстер, Главный балетмейстер, Репетитор по вокалу, Балетмейстер, Руководитель клубного формирования	Директор, Художественный руководитель	1 балл
1.4 Организация четкого планирования деятельности учреждения, учет и своевременное представление необходимой отчетности, обеспечение правильной эксплуатации технических средств, находящихся в ведении учреждения, своевременная подача и корректировка смет расходов на проведение мероприятий, качественное, оперативное ведение документации	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель, Заведующий художественно-оформительской мастерской, Секретарь руководителя	Директор, Художественный руководитель	0,5 балл – за каждую работу
1.5 Качественное оказание муниципальных услуг, касающихся основной деятельности ДК, соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; исполнительская дисциплина. Личные, деловые качества, исполнение Кодекса этики работников культуры.	Отсутствие нарушений	Художественный руководитель, Все работники	Директор	1 балл - 100 % выполнение
2.1 Обеспечение качественного выполнения учреждением утвержденных плановых показателей по проведению мероприятий	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель	Директор. Художественный руководитель	1 балл - 100 % выполнение плановых показателей
2.2 Участие в семинарах-практикумах, мастер-	На основании отчета о работе за	Художественный руководитель,	Директор, Художественный	1 балл

классов, областных школах передового опыта, смотрах-конкурсах профессионального мастерства	соответствующий период	Все специалисты	руководитель	
2.3 Публикация статей в СМИ о проведенных наиболее значимых мероприятиях, анонсы данных мероприятий	Наличие публикаций	Ведущий методист	Директор	1 балл
2.4 Проявление инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда.	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель, Все работники	Директор	1 балл
2.5 Обеспечение соблюдения работниками трудовой, исполнительской и технологической дисциплины, кодекса профессиональной этики, правил по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите.	Отсутствие нарушений	Художественный руководитель, Заведующий художественно-оформительской мастерской	Директор	1 балл
3.1 Координационная работа со сторонними организациями, учреждениями других ведомств, привлечение населения к проводимым мероприятиям, работа по наибольшему охвату зрителей	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель, Режиссер-постановщик, Помощник режиссера, Заведующий музыкальной частью Кассир-контролер	Директор, Художественный руководитель	1 балл
3.2 Обеспечение рабочего, качественного состояния технических, сценических средств, оборудования, аппаратуры. Своевременная профилактика оборудования.	Отсутствие нарушений	Заведующий музыкальной частью, Заведующий художественно-оформительской мастерской, Звукооператор, художники	Директор, Художественный руководитель, Заведующий художественно-оформительской мастерской	1 балл
3.3 Интенсивное, регулярное проведение репетиций на сцене, высокая загрузка, качественный, нестандартный подбор светового оформления мероприятий	На основании отчета о работе за соответствующий период	Звукооператор, Художник по свету	Директор, Художественный руководитель	1 балл
3.4 Обеспечение оригинальности, авангардизма художественно-оформительских работ. Наличие монументализма в оформлении	Наличие	Художественный руководитель, Заведующий художественно-оформительской мастерской	Директор, Художественный руководитель, Заведующий художественно-оформительской мастерской	1 балл
3.5 Достижение высоких творческих результатов	наличие	Художественный руководитель, Все специалисты	Директор, Художественный руководитель	1 балл
4.1 Качественная, своевременная, оперативная подготовка методической документации, участие в пропаганде, организации и проведении информационно-просветительных мероприятий;	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель, Ведущий методист	Директор, Художественный руководитель	1 балл
4.2 Проявление инициативы и	На основании	Художественный	Директор,	1 балл

творчества, применение в работе инновационных форм и методов организации труда.	отчета о работе за соответствующий период	руководитель, Все специалисты	Художественный руководитель	
4.3. Качественное, оперативное выполнение работ, отличающихся своей сложностью и большим объемом	Наличие	Заведующий художественно-оформительской мастерской, Художник-постановщик, Художник-декоратор, Художник-модельер театрального костюма, Художник-бутафор, Швея, Заведующий костюмерной	Заведующий художественно-оформительской мастерской, Директор, Художественный руководитель	1 балл
4.4 Инициативность предложений, проектов, направленных на расширение перечня услуг, на улучшение качества муниципальных услуг, привлечение дополнительных финансовых средств	На основании отчета о работе за соответствующий период	Художественный руководитель, Все работники	Директор, Художественный руководитель	1 балл
4.5 Дополнительная работа по подбору песенного, музыкального материала для отдельных исполнителей и коллективов, звуковому оформлению мероприятий из готовой базы, либо по интернету; Запись, аранжировка, обработка музыкального материала	наличие	Режиссер-постановщик, Звукорежиссер, Заведующий музыкальной частью	Директор, Художественный руководитель	1 балл

в). Премияльные выплаты по итогам работы:

- Главный режиссер-постановщик – до 20%;
- Главный балетмейстер-постановщик-до 20%;
- Главный хормейстер – до 20 %;
- Аккомпаниатор-концертмейстер (высшей категории) – до 20%;
- Художественный руководитель – до 20 %
- Заведующий художественно- оформительской мастерской – до 20%;
- Заведующий музыкальной частью – до 20%;
- Руководитель литературно-драматургической части – до 20%;
- Заведующий костюмерной – до 20 %
- Режиссер-постановщик– до 20%;
- Ведущий методист – до 20 %;
- Методист клубного учреждения (1 категории) – до 20 %;
- Звукорежиссер – до 20 %;
- Звукооператор – до 20%;
- Культурорганизатор – до 20%;

- Балетмейстер – до 20 %;
- Помощник режиссера – до 20 %;
- Руководитель клубного формирования – до 20 %;
- Репетитор по вокалу – до 20 %;
- Художник – постановщик – до 20 %;
- Художник – модельер театрального костюма – до 20%;
- Художник - декоратор– до 20%;
- Художник по свету –до 20 %;
- Художник-бутафор до 20 %;
- Художник – конструктор до 20 %;
- Швея – до 20 %;
- Контролер-кассир – до 20 %;
- Секретарь руководителя – до 20 %

г). Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100 %.

2. Надбавки и выплаты могут быть уменьшены или сняты по следующим основаниям:

- невыполнение критериев, служащих основанием для установления надбавки);
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой;
- невыполнение отдельных заданий и поручений руководителя, заместителя руководителя;
- низкая результативность в работе;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность при участии в жизнедеятельности учреждения.

3. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставкам), так и в абсолютном размере, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

4. Установление, уменьшение, снятие и начисление работникам Учреждения ежемесячных надбавок, выплат и премий осуществляется на

основании распорядительного акта руководителя Учреждения, которым определяются конкретные размеры указанных выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зея (утверждено приказом от « 02 » декабря 2013 № _)

Положение

о единовременных премиях и поощрениях по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и иных выплатах работникам муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зея

1.1. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться работникам муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» г. Зея (далее – Учреждение) за:

- награждение Почетными грамотами и премиями Президента и Правительства Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, губернатора Амурской области, министерства культуры и архивного дела Амурской области, грамотами главы города, администрации города, отдела культуры, архивного дела, грамотами Дома культуры «Энергетик»;
 - награждение государственными и ведомственными наградами и знаками отличия;
 - присвоение государственных и ведомственных званий;
- Единовременная премия может выплачиваться
- в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;
 - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

1.2. Доля премиальной части фонда оплаты труда, направляемая на единовременные премии и поощрения, составляет не менее 5% от всего стимулирующего фонда.

1.3. Единовременные поощрения и выплаты работнику назначаются по итогам оценки его работы за месяц на основании представления уполномоченного трудового коллектива.

1.4. Выплаты премий по итогам работы, осуществляются в пределах стимулирующего фонда и (или) фонда экономии оплаты труда и закрепляются распорядительным актом Учреждения.

1.5. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, размер единовременной премии может достигать 10000 рублей.

1.6. В пределах средств фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год работникам может осуществляться:

а) *выплата единовременного денежного поощрения в связи:*

- с присуждением почетных званий Российской Федерации, при награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации – 5000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой губернатора Амурской области – 5 000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой главы Города – 1 000 рублей;

- при награждении Благодарностью Главы Города – 500 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Главы администрации города Зеи – 1 000 рублей;

- при награждении Благодарностью Главы администрации города Зеи – 500 рублей.

- при награждении Почетной грамотой Дома культуры «Энергетик» - 1 000 рублей.

б) *выплата единовременной материальной помощи в связи:*

- с юбилейной датой со дня рождения работника – 5000 рублей;

- в связи с рождением ребенка - 4000 рублей;

- увольнением по выходу на пенсию, при стаже работы в данном учреждении к моменту увольнения 5 лет и более – 5000 рублей; при стаже работы в данном учреждении до 5 лет -2500 рублей;

- регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 4000 рублей;

- в связи с похоронами близких родственников –5000 рублей;

- в случае утраты личного имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия – 5000 рублей;

- иных непредвиденных обстоятельств (в т. ч. особой нуждаемости в специальном лечении и восстановлении здоровья и др.) – 5000 рублей.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
Дом Культуры «Энергетик» города Зеи

П Р И К А З

02.12.2013г.

№

Об утверждении Положения
«Об оплате труда работников
МАУ ДК «Энергетик» города Зеи

Руководствуясь постановлением администрации города Зеи от 20.08.2013 № 1242 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства города Зеи»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «энергетик» города Зеи.
2. Отменить приказ от ? № ? «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Дом культуры «Энергетик» города Зеи.
3. Отменить приказ от ?. № ? «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МАУ ДК «Энергетик» г. Зеи.
4. Приказ распространяет свое действие на правоотношения с 02.12.2013г.
5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор
МАУ ДК «Энергетик» г. Зеи

С.А. Веретенникова