

Профсоюзный комитет
муниципального бюджетного учреждения
Горноуральского городского округа
«Горноуральский центр культуры»

муниципальное бюджетное учреждение
Горноуральского городского округа
«Горноуральский центр культуры»

Председатель профкома

/Хасанова О.Г./

01.02.2022 г.



Директор

/Останина Т.Б./

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ (ИЗМЕНЕНИЙ)
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2021 - 2024 ГОДЫ**

**муниципального бюджетного учреждения
Горноуральского городского округа
«Горноуральский центр культуры»**

Принято на собрании трудового коллектива.

(Протокол № 1 от «01» февраля 2022 года)



П. Горноуральский

Стороны пришли к соглашению:

Изложить в новой редакции Приложение №1 «Положение об оплате, стимулировании и премировании труда работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК» к Коллективному договору муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Горноуральский центр культуры» на 2021-2024 гг. (Новая редакция Приложения №1 прилагается).

СОГЛАСОВАНО
 Начальник Управления культуры
 и молодежной политики
 администрации Горноуральского
 городского округа
 Н.В. Попов

УТВЕРЖДЕНО
 МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»

Т.Б. Останина
 приказ № 53
 от « 01 » февраля 2022 года

СОГЛАСОВАНО
 О.Г. Хасанова
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»

**Положение об оплате, стимулировании и премировании труда
 работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Свердловской от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановления администрации Горноуральского городского округа от 29.09.2010 № 1574 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Горноуральского городского округа», в соответствии с Постановлением администрации Горноуральского городского округа от 18.06.2019 г. № 1032 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Горноуральского городского округа», распространяется на работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК».

1.2. Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов);

2) наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.4. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Горноуральский центр культуры» (далее – учреждение) утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа (далее – Управление).

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 20 процентов, а размеры окладов (должностных окладов) без учета выплат компенсационного характера не ниже 50 процентов в составе фонда оплаты труда учреждения.

1.7. Управление устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, но не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения.

1.8. Средняя заработная плата работников учреждения должна соответствовать 100% к средней заработной плате работников по экономике Свердловской области.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:	8501

культурорганизатор, аккомпаниатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: звукооператор	9777
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: художественный руководитель, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	11193

2) от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Профессиональные квалификационные группы по должностям работников физической культуры и спорта	размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня» второго квалификационного уровня: хореограф	8501

3) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы по общеотраслевым должностям служащих	размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» второго квалификационного уровня: заведующий хозяйством	8501
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» первого квалификационного уровня: бухгалтер,	9500
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые	12185

должности служащих четвертого уровня» третьего квалификационного уровня: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению, филиалу);
- 3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- 4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат субсидиями на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждению на оплату труда работников. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3. – 2.6. настоящего Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению, филиала) устанавливается работникам, занимающим должности служащих, указанные в пункте 2.1. настоящего Положения. Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению, филиалу) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению, филиалу).

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, в том числе артистического и художественного персонала к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

высшая квалификационная категория - 0,15;

первая квалификационная категория - 0,10;

вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

главный специалист - 0,25;

ведущий специалист - 0,2;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,1;

специалист второй категории - 0,05;

специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения работникам предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг

(выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждению на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена служащим из числа персонала учреждения культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, других мероприятий, за научно-исследовательскую и методическую работу, в размере до 300 процентов оклада на основании Положения об оплате, стимулировании и премировании труда работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК», которое приведено в приложении № 6 к настоящему Положению.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

2.10. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размеры надбавки:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание «Заслуженный» или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома);

до 15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20 процентов от оклада - за почетное звание «Народный»;

до 25 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35 процентов от оклада - за почетное звание «Народный»

при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.11. Руководителям и специалистам учреждения культуры, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях, филиалах учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (приложение № 3 к настоящему Положению). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.12. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.13. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения на основании Положения об оплате, стимулировании и премировании труда работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК», которое приведено в приложении № 6 к настоящему Положению.

Глава 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностные оклады устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения, численности работающих в учреждении, других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления окладов руководителя учреждения утверждается приказом Управления.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячно заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

устанавливается Управлением, в кратности от 1 до 8. Размер средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения исчисляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждения, трудовым договором.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3.3. Стимулирующие и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются Управлением в соответствии с положением о премировании и стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Горноуральского городского округа (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.4. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов оклада с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются:

стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 2.9. главы 2 настоящего Положения;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с пунктом 2.10. главы 2 настоящего Положения;

премиальные выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения на основании Положения об оплате, стимулировании и премировании труда работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК», утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с показателями эффективности деятельности по основным категориям работников (приложение № 6 к настоящему Положению).

Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

4.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.5. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора

с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты работнику учреждения и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

4.6. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения с учетом мнения профсоюзного органа (при его наличии). При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК».

По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

заместителя руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя учреждения по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. По решению руководителя учреждения на срок от 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, устанавливается ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Премия работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, выплачивается в пределах средств, установленных подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.4. Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации

и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами федерального, регионального, окружного уровней;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения;

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4) в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

5.5. Премирование работников учреждения осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетному учреждению на оплату труда работников.

Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники

рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень, в нем:	
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: истопник, сторож, дворник, вахтер	3450
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4189
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень, в нем:	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кочегар	4682
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электрик	5174

6.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения рабочим предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат субсидиями на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение

работ), направленных учреждением на оплату труда работников. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в подпунктах 6.3., 6.4. пункта 6 настоящего Положения.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения рабочим предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- 1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- 2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в подпунктах 6.6., 6.7. пункта 6 настоящего Положения.

6.6. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка

за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - до 500 процентов оклада.

6.7. Работникам рабочих профессий предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

6.8. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения на основании Положения об оплате стимулировании и премировании труда работников МБУ ГГС «Горноуральский ЦК», которое приведено в приложении № 6 к настоящему Положению.

6.9. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Глава 7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения и численностью, утвержденной приказом Управления, в пределах базовой части фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера.

7.2. Минимальная месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Оказание материальной помощи работникам учреждения производится за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (приложение № 5 к данному положению). Решение об оказании материальной помощи и конкретных её размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Из средств Фонда оплаты труда с начислениями работникам муниципального учреждения оплачиваются ежегодные основные отпуска; а также дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые в соответствии с порядком и условиями предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам учреждения культуры (приложение № 7 к данному положению).

7.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы руководитель учреждения несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение № 1
к Положению об оплате,
стимулировании и
премировании труда работников
МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»

**Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению
(структурному подразделению)**

Наименование учреждения (структурного подразделения)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
МБУ ГГО «Горноуральский ЦК» (Горноуральский дом культуры)	0,25
МБУ ГГО «Горноуральский ЦК» (Лайский дом культуры)	0,15
МБУ ГГО «Горноуральский ЦК» (клуб п. Дальний, клуб с. Малая Лая, Синегорский, Балакинский дома культуры)	0,05

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы работников учреждения
для определения размера должностного оклада руководителя

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК» (далее - учреждение) для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования за исключением директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера.

3. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, за исключением директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

6. Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в учреждении на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего порядка.

Приложение № 3
к Положению об оплате,
стимулировании и
премировании труда работников
МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»

**Перечень должностей работников учреждения, которым
устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада
(должностного оклада) за работу в сельских населённых пунктах и
посёлках городского типа**

1. Художественный руководитель, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, культорганизатор, аккомпаниатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, хореограф, звукооператор, заведующий хозяйством, бухгалтер, директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения и другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками и профессиональными стандартами.

**Положение о премировании и стимулировании руководителей
муниципальных учреждений культуры и молодежной политики
Горноуральского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановления администрации Горноуральского городского округа от 29.09.2010 № 1574 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Горноуральского городского округа», в соответствии с Постановлением администрации Горноуральского городского округа от 18.06.2019 г. № 1032 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Горноуральского городского округа», распространяется на руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры и молодежной политики, находящихся в ведении Управления культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа (далее – Руководители).

1.2. Настоящее Положение включает в себя порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2008, 17.09.2010), а также порядок и условия премирования руководителей.

1.3. Размеры стимулирующих и премиальных выплат, критерии их выплаты устанавливаются Управлением культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа (далее – Управление) ежегодно, ежемесячно, ежеквартально приказом начальника Управления. Решение об установлении данных размеров принимается комиссией Управления с участием профсоюзной организации, оформляется в виде протокола. В состав комиссии входит не менее трёх человек.

1.4. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются Руководителям с учетом результатов деятельности учрежде

и в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения которые утверждаются приказом Управления на основании примерного перечня показателей эффективности деятельности учреждений культуры и молодежной политики, их руководителей (приложение к данному Положению).

2. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Данным Положением предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителя:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

2.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются приказом начальника Управления сроком от 1 месяца до 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

2.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям в размере до 300 процентов оклада с учетом результатов деятельности учреждения:

- участие учреждения, работников и участников самодеятельности в конкурсах, фестивалях окружного, областного, федерального международного уровней, при условии получения дипломов различной степени, награждения в различных номинациях, кроме дипломов за участие;

- организация и проведение окружных, областных семинаров, мастер классов, фестивалей и других мероприятий, осуществление научно исследовательской и методической работы;

- присвоение (подтверждение) звания «народный», «образцовый» коллективами любительского творчества, работающими на базе учреждения;

- перевыполнение учреждением плана по приносящей доход деятельности;

- выполнение учреждением показателей качества, утвержденных в муниципальном задании.

2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении Горноуральского городского округа.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

2.5. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается Руководителям, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры надбавки:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание «Заслуженный»;

до 20 процентов от оклада - за почетное звание «Народный»;
Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.6. Источники стимулирующих выплат:

1) в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным (автономным) учреждением на оплату труда работников.

3. Порядок и условия премирования

3.1. В целях поощрения Руководителей за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Премирование осуществляется по приказу начальника Управления с учетом результатов деятельности учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, которые утверждаются приказом Управления на основании примерного перечня показателей эффективности деятельности учреждений культуры и молодежной политики, их руководителей (приложение к данному Положению).

3.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) пропорционально отработанному времени.

3.4. Премирование руководителей осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным (автономным) учреждением на оплату труда работников.

3.5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за период, за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения.

При увольнении по собственному желанию до истечения календарного месяца Руководитель лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.6. Единовременно выплачиваются премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения, при следующих условиях:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами федерального, регионального, окружного уровней;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения.

3) за интенсивность и высокие результаты работы, премия устанавливается за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к Руководителям, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4) в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения.

4. Условия отмены премиальных и стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие и премиальные выплаты могут быть сняты (не установлены) или установлены в меньших размерах в связи с:

- неисполнением или ненадлежащим исполнением руководителем своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией директора муниципального учреждения культуры, молодежной политики;

- нарушением правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда;

- невыполнением (несвоевременным или/и ненадлежащим выполнением) приказов и распоряжений, организационно-распорядительных документов (планов, графиков, инструкций, писем и т.п.) Управления, других вышестоящих организаций;

- прогулом либо отсутствием на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин, появлением на рабочем месте в нетрезвом состоянии (на основании акта, составленного не менее чем 3 свидетелями

происшествия и объяснительной работника), распитием спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время;

- утратой, повреждением и причинением ущерба имуществу учреждения.

4.2. Премии по итогам работы за период (за месяц, за квартал, полугодие, год) не устанавливаются в случае неисполнения плановых показателей муниципального задания более чем на 10%.

Приложение к Положению о премировании и стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Горноуральского городского округа

Перечень показателей эффективности деятельности учреждения культуры и их руководителей

1) выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения (да/нет);

3) достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Свердловской области (процентов);

4) уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг (процентов);

5) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание отдельных социальных групп: детей и подростков, молодежи, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

6) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);

7) наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);

8) количество массовых социально-значимых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др. проведенных силами учреждения (единиц);

9) количество посетителей массовых социально-значимых мероприятий (единиц);

10) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан) (единиц);

11) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);

12) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);

13) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

14) участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);

15) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);

16) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);

17) работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет - проекты и др.) (да/нет);

18) количество посещений Интернет-сайта учреждения (единиц).

19) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);

20) публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет (да/нет);

21) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалях, концертах, конкурсах, творческих встречах, проектах, научных конференциях и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет);

22) наличие в учреждении самодеятельных коллективов со званием «народный», «образцовый» (да/нет);

23) наличие у руководителя квалификационной категории по должности «директор» (высшей, первой, второй);

24) проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и выше уровней.

Приложение № 5
к Положению об оплате,
стимулировании и
премировании труда работников
МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»

Порядок выплаты материальной помощи работникам МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»

1. Оказание материальной помощи работникам производится за счёт экономии средств по фонду оплаты труда единовременно. Перечень оснований, порядок выплаты материальной помощи предусмотрен данным положением.

2. Материальная помощь может быть оказана штатным работникам (основным и совместителям) на основании заявления на имя руководителя с указанием причины необходимости помощи и документов, подтверждающих факты, предусмотренные в пункте 3.

3. При наличии экономии по фонду заработной платы материальная помощь может быть выплачена:

- 1) в случае рождения ребёнка у работника;
- 2) в случае свадьбы работника;
- 3) в случае смерти члена семьи, близких родственников;
- 4) для прохождения работником дорогостоящего лечения или приобретения дорогостоящих лекарств;
- 5) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (по инвалидности);
- 6) в связи с юбилейными датами работников (50 лет и каждые 5 лет).

4. Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается по личному заявлению на основании приказа Управления культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа.

5. Материальная помощь выплачивается работнику без учёта районного коэффициента, установленного Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 года № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Приложение № 6
к Положению об оплате,
стимулировании и
премировании труда работников
МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»»

**Положение об оплате, стимулировании и премировании труда
работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»»**

п/п	Наименование выплат	Должности служащих по профессиональным квалификационным группам	Критерии оценки и целевые показатели	Размер выплат в % отношении	Выплаты устанавливаются
1.	Повышающий коэффициент по учреждению	Должности служащих	См. Приложение № 1 к Положению об оплате, стимулировании и премировании труда работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»»	0,05 0,15 0,25	ежемесячно
2.	Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство	Должности служащих	Высшая квалификационная категория; Первая квалификационная категория; Вторая квалификационная категория; Специалист высшей категории; Специалист первой категории; Специалист второй категории; Специалист третьей категории.	15 10 5 15 10 5 3	В пределах срока действия аттестации

3.	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	Должности служащих, общеотраслевые должности служащих; профессии рабочих; главный бухгалтер	<p>При выслуге лет от 1 до 3 лет</p> <p>При выслуге лет от 3 до 5 лет</p> <p>При выслуге лет свыше 5 лет</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>15</p>	ежемесячно
4	Стимулирующая надбавка за качество исполнения работ	Должности служащих	<p>- за почетное звание «заслуженный» или за ученую степень кандидата наук;</p> <p>- за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;</p> <p>- за почетное звание «народный»;</p> <p>- за почетное звание «заслуженный» или ученую степень кандидата наук;</p> <p>За почетное звание «народный» при одновременном знании и использовании одного и более иностранных языков;</p>	<p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p> <p>до 35</p>	<p>ежемесячно</p> <p>Месяц Квартал Полугодие Год</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p>
5.	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы до 300 % оклада	Должности служащих,	<p>- за участие в областных, районных, окружных конкурсах;</p> <p>- исполнительская дисциплина специалистов учреждения (в том числе соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов об основной деятельности;</p>	<p>до 300</p> <p>до 300</p>	<p>Месяц Квартал Полугодие Год</p> <p>Месяц Квартал Полугодие Год</p>

			- организация и проведение мероприятий направленных на повышение доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- ведение кружковой работы на платной основе;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- публикация и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- организация и проведение дискотек различного уровня;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- проведение концертов, выставок;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- пошив авторских коллекций;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- создание новых клубных формирований на платной основе;	до 300	Единоновременно
			- написание индивидуальных сценариев;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- участие в профессиональных конкурсах;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- информационная открытость учреждения (наличие собственного сайта учреждения), размещение актуальной полной и достоверной информации на официальном сайте учреждения;	до 300	Год
			- выполнение	до 300	Месяц Квартал

			учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ);	до 300	Полугодие Год
			- выполнение целевых показателей эффективности;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической защищенности учреждения;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- обеспечение бесперебойной работы инженерных систем учреждения;	до 100	Месяц Квартал Полугодие Год
			- сохранность материальных ценностей, имущества;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- соблюдение правильности оформления и своевременностью заключения договоров на оказание услуг, выполнения работ и поставки товаров;	до 300	Месяц Квартал Полугодие Год
			- своевременное размещение информации на Государственных сайтах в сети интернет;		Месяц Квартал Полугодие Год
			- своевременное выполнение работ по составлению заявок на поставку товаров на основании Федерального закона от 05.04.2013 г № 44-ФЗ.		Месяц Квартал Полугодие Год

		Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение финансовой дисциплины; - систематизация бюджетного учёта и внебюджетной деятельности; - соблюдение сроков предоставления своевременной и качественной и достоверной отчетности; - отсутствие обращений и жалоб по вопросам начисления заработной платы от сотрудников учреждения; - внедрение в работу инновационных технологий; - систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности, качество экономической работы. 	<p>до 300</p> <p>до 300</p> <p>до 300</p> <p>до 300</p> <p>до 300</p>	<p>Месяц Квартал Полугодие Год</p> <p>Месяц Квартал Полугодие Год</p> <p>Месяц Квартал Полугодие Год</p> <p>Месяц Квартал Полугодие Год</p>
6	Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство до 500 % оклада	Профессии рабочих	<ul style="list-style-type: none"> - качественная генеральная уборка помещений; - качественное выполнение работ связанных с проведением ремонтов здания и помещений; 	<p>до 500</p> <p>до 500</p>	<p>Месяц Квартал Полугодие Год</p>
7.	Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственные	Рабочие не ниже 6 разряда	За расширение зоны обслуживания	до 300	<p>Месяц Квартал Полугодие Год</p>

	х (особо ответственные) работ в пределах 3,0				
--	--	--	--	--	--

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

п/п	Наименование выплат	Должности служащих по профессиональным квалификационным группам	Критерии оценки и целевые показатели	Размер выплат в абсолютном размере (руб.)	Размер выплат в % отношении	Выплаты устанавливаются
1	Премия за особые достижения в осуществлении в осуществлении профессиональной деятельности	Должности служащих; главный бухгалтер, профессии рабочих	Поощрение президентом Российской Федерации; Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации; награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации	До 5 окладов		единовременно
2	Премия за выполнение особо важных работ	Должности служащих; Общие отрасли должности служащих; главный бухгалтер, профессии рабочих	- увеличение числа посетителей мероприятий учреждения; - привлечение к досуговой деятельности новых социальных слоев, групп населения; - за объем		до 300 до 300 до 300	ежемесячно ежемесячно ежемесячно

			<p>выполняемых функций сверх установленных стандартом качества;</p> <p>-отсутствие санкций проверяющих органов</p>		до 300	<p>о</p> <p>ежемесячно</p> <p>о</p>
3	<p>Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)</p>	<p>должности служащих;</p> <p>главный бухгалтер, профессии рабочих</p>	<p>- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;</p> <p>- инициатива, творчество и применение в работе современных методов организации труда;</p> <p>- качественная подготовка и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения;</p> <p>- выполнение порученной работы связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;</p> <p>- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;</p> <p>- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.</p>		<p>до 300</p> <p>до 300</p> <p>до 300</p> <p>до 300</p> <p>до 300</p>	<p>Месяц Квартал Полугодие год</p> <p>Месяц Квартал Полугодие год</p> <p>Месяц Квартал Полугодие год</p> <p>Месяц Квартал Полугодие год</p> <p>Месяц Квартал Полугодие год</p>

4	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	Должности служащих Общепромышленные	- интенсивность и напряженность работы;		до 300	ежемесячно
		должности служащих - главный бухгалтер, профессии рабочих	- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных систем жизнеобеспечения учреждения культуры);		до 300	ежемесячно
			- организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;		до 300	ежемесячно
5	Премия в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами	должности служащих; общепромышленные должности служащих; главный бухгалтер, профессии рабочих	День работника культуры, День бухгалтера	От 500 до 3000 рублей	до 300	единовременно

Размер премий также может устанавливаться в абсолютном значении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

УСЛОВИЯ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ

Стимулирующие и премиальные выплаты могут быть сняты (не установлены) или установлены в меньших размерах в связи:

- применением к работнику дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) до 100 %;
- неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией до 100 %;

- невыполнение приказов и распоряжений, плана, графиков, инструкций руководителя учреждения до 100 %;
- прогул или отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, появление на рабочем месте в нетрезвом виде (на основании акта составленного не менее чем тремя свидетелями и объяснительной работника), распитием спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время до 100 %;
- утрата, повреждение, причинение ущерба имуществу учреждения до 100 %

**Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных
оплачиваемых отпусков работникам МБУ ГГО «Горноуральский ЦК»**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее – дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам МБУ ГГО «Горноуральский ЦК» (далее – учреждения), если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иными нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Перечень должностей работников МБУ ГГО «Горноуральский ЦК» с ненормированным рабочим днем:

- директор учреждения,
- главный бухгалтер,
- заместитель директора по основной деятельности,
- заведующий клубом,
- бухгалтер,
- заведующий сектором по работе с молодежью,
- заведующий массовым сектором,
- заведующий эстрадным отделением,
- руководитель кружка,
- руководитель народного хора,
- хореограф,
- звукоопреатор,
- аккомпаниатор,
- культурный организатор,
- заведующий хозяйством.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается в календарных днях и не может быть менее 3 дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. В целях стимулирования работников в выполнении трудовых функций в одной и той же организации продолжительность дополнительного отпуска предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, установлена в зависимости от выслуги лет (стажа работы в учреждении), но не более 12 календарных дней.

При стаже работы в учреждении:

от 1 года до 3 лет – 3 календарных дня;

от 3 до 5 лет – 6 календарных дней;

от 5 до 10 лет – 8 календарных дней;

от 10 до 15 лет – 10 календарных дней;

Свыше 15 лет – 12 календарных дней.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от фактической продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда с учетом финансовых возможностей работодателя.