



АДМИНИСТРАЦИЯ ФУРМАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 11.10.2021

№ 679

г. Фурманов

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» и муниципальных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района»

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, статьей 134 Трудового Кодекса Российской Федерации, во исполнение постановления администрации Фурмановского муниципального района от 29.09.2021 г. № 641 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Фурмановского муниципального района и Фурмановского городского поселения» постановляет:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» и муниципальных учреждений культуры, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» (Приложение №1).

2. Постановление от 29.01.2021 года № 40 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» и муниципальных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» отменить.

3. Муниципальным учреждениям культуры, находящимся в ведении МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района»,

привести положения об оплате труда работников учреждений в соответствии с настоящим постановлением.

4. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2021г.

5. Опубликовать постановление в официальном издании «Вестник администрации Фурмановского муниципального района и Совета Фурмановского муниципального района»

6. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» М.А.Аронев.

**Глава Фурмановского
муниципального района**

Р.А.Соловьев

С.А.Капитонова
20644

Положение

о системе оплаты труда работников МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» и муниципальных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее типовое Положение «О системе оплаты труда работников МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» и муниципальных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, решением Фурмановского районного Совета от 22.10.2008 года № 95 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Фурмановского муниципального района и органов местного самоуправления Фурмановского муниципального района».

Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- перечень, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат;
- перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- перечень и размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» и муниципальных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» (далее – учреждений).

Заработная плата работников включает: минимальные оклады по занимаемой должности (профессии), повышающие коэффициенты к

минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определённым действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В тех случаях, когда месячная заработная плата работников (включая компенсационные выплаты), полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

В тех случаях, когда работник не полностью выработывает норму рабочего времени, доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат и премий), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат и премий), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Фурмановского муниципального района.

1.5. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области и настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к минимальным окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Размеры и условия осуществления работнику выплат стимулирующего характера, устанавливаются с учётом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2. Используемые понятия и определения.

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

2.1. **Система оплаты труда работников** – система, устанавливающая минимальные оклады, повышающие коэффициенты к ним, доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего

характера, устанавливаемая коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.3. Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты);

2.4. Минимальный оклад, ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад – это минимальный оклад с учётом повышающих коэффициентов, устанавливаемых руководителем учреждения на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.5. Компенсационная выплата – денежная выплата, устанавливаемая в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.6. Стимулирующая выплата – денежная выплата, устанавливаемая в целях стимулирования работника к качественному труду, а также поощрения за выполненную работу.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих муниципальных учреждений культуры

3.1. Определение размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений основано на следующих принципах:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами Ивановской области;

- установление заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

3.2. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

- установления минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников согласно **приложению 1** к настоящему Положению;

- установления выплат компенсационного характера согласно **приложению 2** к настоящему Положению;

- установления выплат стимулирующего характера согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладам согласно **приложению 4** к настоящему Положению:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (К 1);

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство (К 2);

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (К 3).

3.4. С учетом условий труда работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **приложением 2** к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, без учета повышающих коэффициентов.

3.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальных учреждениях культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные **приложением 3** к настоящему Положению.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных бюджетной сметой на очередной финансовый год:

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Кроме того, специалистам муниципальных учреждений культуры устанавливаются денежные выплаты стимулирующего характера, связанные с поэтапным доведением средней заработной платы работников до средней заработной платы в Ивановской области.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, без учета повышающих коэффициентов.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

3.6. Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

$$З = О + (О * К1) + (О * К2) + (О * К3) + (О * КВ) + (О * СВ),$$

где:

З – месячная заработная плата;

О – минимальный оклад;

К1 – персональный повышающий коэффициент к окладу;

К2 – повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

К3 – повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

3.7. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров

4.1. Оплата труда руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается приказом начальника муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации

Фурмановского муниципального района». Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностной оклад начальника отдела культуры устанавливается распоряжением Главы администрации Фурмановского муниципального района. Размер должностного оклада определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы списочного состава работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 2.

4.3. Среднемесячная заработная плата работников определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава на среднесписочную численность таких работников за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Конкретный предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы списочного состава работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) для каждого учреждения устанавливается нормативным правовым актом организации, исполняющей функции учредителя, в пределах кратности, установленной в пункте 4.2 настоящего Положения.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим Положением.

4.6. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных величинах в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым настоящим Положением.

Размер должностных окладов и выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат руководителям учреждений устанавливаются приказом начальника муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района».

4.7. Месячная зарплата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяется по следующей формуле:

$Z \text{ пл.} = O \text{ дл.} + KB + CB$, где

З пл.- месячная заработная плата;

О дл.- должностной оклад;

КВ- компенсационные выплаты;

СВ- стимулирующие выплаты.

Установление выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Начальнику муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного должностного оклада к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по распоряжению Главы Фурмановского муниципального района.

Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на месяц выплаты.

Руководителям муниципальных учреждений культуры материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного должностного оклада к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по приказу начальника муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района».

Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на месяц выплаты.

5.Формирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» состоит:

- для руководящих работников - из 19 месячных фондов заработной платы по должностным окладам согласно штатного расписания;
- для специалистов – из 34 месячных фондов заработной платы по должностным окладам согласно штатного расписания;
- для технического персонала – из 12 месячных фондов заработной платы по должностным окладам согласно штатного расписания.

5.2. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» распределяется следующим образом:

Для руководящих работников:

- на выплату основного оклада – 12 месячных окладов;
- на выплату материальной помощи – в размере 1 должностного оклада;
- на выплату стимулирующих выплат - в размере 6 должностных окладов.

Для специалистов:

- на выплату основного оклада – 12 месячных окладов;
- на выплату ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы – в размере 6,5 должностных окладов;

- на выплату материальной помощи – в размере 2 должностных окладов;
- на выплату ежемесячного денежного поощрения – в размере 12 должностных окладов;
- на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет – в размере 1,5 Должностного оклада.

Для технического персонала:

- на выплату основного оклада – 12 месячных окладов;
- на выплату доплаты до МРОТ – согласно штатного расписания.

Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается работникам отдела культуры до 120% должностного оклада.

Размер надбавки может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере.

Конкретный размер должностного оклада и указанной надбавки устанавливается начальником муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района».

5.3. Работникам муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» материальная помощь выплачивается один раз в год к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в размере двух должностных окладов по приказу начальника муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района», за исключением технического персонала.

5.4. Работникам муниципальных учреждений культуры материальная помощь выплачивается один раз в год к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по решению руководителя муниципального учреждения культуры в пределах установленного фонда оплаты труда.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» и муниципальных учреждений культуры, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района»

1.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников культуры

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
1. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры"	Заведующий методическим кабинетом; заведующий передвижного центра досуга; руководитель кружка; руководитель объединения; руководитель коллектива самодеятельного искусства; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий художественным отделом; заведующий техническим отделом; балетмейстер; главный хранитель фондов	главный – 1,25; высшей категории- 1,15; первой категории- 1,1; второй категории- 1,05; без категории-1,0	8728
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры"	методист по работе с клубными учреждениями; методист	главный – 1,25; ведущие-1,2; высшей категории- 1,15;	8003

ведущего звена"	по работе с детьми; главный библиотекарь, библиограф, библиотекарь, методист библиотеки, художник- декоратор, художник - постановщик, звукооператор, кинооператор	первой категории- 1,1; второй категории- 1,05; третьей категории- 1,03; без категории-1,0	
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры среднего звена "	Акомпаниатор, заведующий костюмерной	Ведущий – 1,2; высшей категории – 1,15; первой категории – 1,1; второй категории – 1,05; третьей категории – 1,03; без категории – 1,0	5818
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Смотритель музейный	первой категории – 1,1; второй категории – 1,05; третьей категории – 1,03; без категории – 1,0	4608

1.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников сферы научных исследований и разработок

Профессиональная квалификационный уровень	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
Профессиональная	Научный	1	1,0	8728

квалификационная группа "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений"	сотрудник	квалификационный уровень		
--	-----------	--------------------------	--	--

1.3. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Бухгалтер, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью	1 квалификационный уровень	1,0	7337
	Бухгалтер первой категории	3 квалификационный уровень	1,0	8438
	Ведущий эксперт Ведущий бухгалтер	4 квалификационный уровень	1,0	8805
	Главный эксперт	5 квалификационный уровень	1,0	9172

1.4. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников рабочих профессий

1.4.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры первого уровня»			
	1,0	Осветитель	3669
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры второго уровня»			
1 квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд; 1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35- 7 квалификационный разряд; 1,49 - 8 квалификационный разряд	Механик по обслуживанию звуковой аппаратуры	4287

1.4.2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Наименование должностей	Минимальный оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04- 2 квалификационный разряд; 1,09-3 квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений; кассир дворник;	3669

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационны й уровень	1,0 - 4 квалифика- ционный разряд; 1,11- 5 квалифика- ционный разряд;	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4287
-----------------------------------	--	---	-------------

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников МКУ «Отдел
культуры администрации
Фурмановского муниципального
района» и муниципальных
учреждений культуры,
подведомственных МКУ «Отдел
культуры администрации
Фурмановского муниципального
района»

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера в муниципальных учреждениях культуры Фурмановского муниципального района состоят из:

выплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, до 12 процентов оклада (должностного оклада);

выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации – до 100% (должностного оклада);

выплат за работу в ночное время, осуществляемых из расчёта 35% часовой ставки, оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время;

выплат за работу в выходные и не рабочие праздничные дни, в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

выплат за сверхурочную работу, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расчете часовой (дневной) ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) в выходные и не рабочие праздничные дни и за работу в ночное время последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников МКУ «Отдел культуры
администрации Фурмановского
муниципального района» и
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных МКУ «Отдел
культуры администрации
Фурмановского муниципального
района»

Перечень, условия осуществления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждениях культуры состоят из:

- выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячное денежное поощрение;
- выплат за стаж непрерывной работы;
- единовременные премии.

Руководителям муниципальных учреждений культуры Фурмановского муниципального района производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - до 120% должностного оклада;
- единовременные премии – в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах.

Работникам муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - до 120% должностного оклада;
- ежемесячное денежное поощрение - до 100% должностного оклада;
- выплата за стаж работы – от 5 до 20% должностного оклада;
- единовременные премии – в процентах к должностному окладу либо в абсолютной сумме в рублях и максимальными размерами не ограничиваются и производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Размер стимулирующих выплат начальнику муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального

района» устанавливается распоряжением Главы администрации Фурмановского муниципального района.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разработанных в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, утвержденных руководителем учреждения.

Типовой перечень показателей и критериев оценки эффективности труда работников

Критерий оценки	Показатели	Категория персонала			
		Руководящий состав	Ведущее звено	Среднее звено	Технические исполнители
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение плановых мероприятий, количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически)				
	Участие в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях, районного, регионального, всероссийского уровня				
	Привлечение дополнительных финансовых средств				
	Реализация проектной деятельности				
	Выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, разовые поручения руководителя				
	Обязательное достижение объемных показателей за счет финансовых возможностей учреждения (бюджетные ассигнования, средства, полученные от оптимизационных мероприятий, средства от приносящей доход деятельности)				
	Достижение показателей муниципального задания, иных целевых показателей деятельности учреждения, включая рост средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, обеспечивающий достижение запланированных соотношений средней заработной платы работников				

	учреждения и средней зарплаты по региону				
Качество выполняемых работ	Выполнение планового задания количества посещаемости занятий клубных формирований				
	Подготовка и проведение мероприятий				
	Разработка новых творческих проектов				
	Инициатива и применение в работе современных, новых форм и методов организации и проведения мероприятий, создающих и повышающих имидж учреждения				
	Соблюдение сроков и качества предоставления отчетности				
	Качественная организация информационно-методической работы, тематических выставок				
	Высокий уровень организации работы учреждения. Применение в работе новых форм и методов.				
	Разнообразие форм и методик. Своевременное повышение квалификации работников учреждения				
	Исполнение документации в установленный срок				
	Организация тематических выставок и разработка туристических маршрутов				
	Информационная узнаваемость: отражение деятельности в СМИ, на сайте учреждения, на bas.gov.ru				
	Активное участие в подготовке и проведении качественных мероприятий по организации культурного досуга населения				
	Поддержка и развитие народного самодеятельного и декоративно-прикладного творчества				
	Работа со всеми возрастными слоями и социальными категориями населения				
	Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов				
	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных				

ценностей, расчетов и платежных обязательств				
Своевременная сдача всех видов отчетности и налоговых деклараций				
Своевременность произведения начислений и перечислений платежей				
Отсутствие нарушений сроков подготовки документов по направлению деятельности				
Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности				
Отсутствие случаев нарушений действующего законодательства, регламента, инструкций и при подготовке документов правового характера				
Отсутствие нарушений действующих регламентов и инструкций по вопросам хранения служебных документов				
Работа с посетителями: проведение экскурсий (лекций, бесед), участие в массовых мероприятиях.				
Осуществление контроля работы подведомственных учреждений культуры				
Осуществление контроля за организацией выступлений театрально-зрелищных коллективов				
Своевременное проведение необходимых ремонтных работ				
Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону				
Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций				
Своевременная профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования				
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения				
Эффективная организация обеспечения всех требований				

санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности				
Качественный контроль за мониторами видеонаблюдения. Своевременное сообщение об отключении или неполадке камер				
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке				
Качественная ежедневная уборка территории и контроль за ее состоянием				
Отсутствие обоснованных жалоб				
Проведение инвентаризации вверенного имущества				
Своевременное снабжение учреждения необходимым инвентарем, расходными материалами и канцелярскими принадлежностями				
Выполнение правил приема и хранения личных вещей посетителей				
Участие в субботниках и благоустройстве территории				

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

Выплаты руководителям, работникам учреждений культуры в целях обеспечения материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных показателей результатов труда - до 120% оклада (должностного оклада).

Выплаты работникам учреждений культуры устанавливаются приказом руководителя учреждений культуры.

Выплаты руководителям учреждений культуры устанавливаются приказом начальника муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района».

Размер выплат начальнику муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района» устанавливается распоряжением Главы Фурмановского муниципального района.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

Ежемесячное денежное поощрение включает в себя:

Выплаты специалистам учреждения в соответствии с целевыми показателями и критериями оценки эффективности труда работников до 100% должностного оклада.

Выплаты за стаж непрерывной работы

Выплаты за выслугу лет за работу в муниципальных учреждениях культуры устанавливаются в размере до 20 процентов должностного оклада согласно коллективных договоров учреждений.

Право на получение процентной надбавки за выслугу лет имеют специалисты, работающие в муниципальных учреждениях культуры на условиях трудового договора, в том числе принятые на работу по совместительству.

Единовременные премии

Единовременные премии могут выплачиваться работникам учреждения

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к профессиональному празднику «День работника культуры»;
- к юбилейным датам – 60, 65 лет.

Основанием для начисления премий по итогам работы работников учреждений является приказ руководителя учреждения.

Размер премии по результатам работы конкретному работнику устанавливается в процентном отношении к его должностному окладу либо в абсолютной сумме в рублях и максимальными размерами не ограничивается.

Выплата премии по результатам работы за счет бюджетных средств производится в пределах установленного фонда оплаты труда.

Работникам учреждений, отработавшим неполный месяц, премии по итогам работы начисляются пропорционально отработанному времени.

Порядок и размеры премиальных выплат по итогам работы для руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются приказом начальника МКУ «Отдел культуры администрации Фурмановского муниципального района».

Порядок и размер премии начальнику МКУ «Отдела культуры администрации Фурмановского муниципального района» устанавливается распоряжением Главы Фурмановского муниципального района.

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников МКУ «Отдел культуры
администрации Фурмановского
муниципального района» и муниципальных
учреждения культуры, подведомственных
МКУ «Отдел культуры администрации
Фурмановского муниципального района»

Порядок и условия выплаты
персональных повышающих коэффициентов

1. Персональный повышающий коэффициент **(К1)** 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 персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 0,5.

2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство **(К2)** устанавливается с целью стимулирования работников муниципальных учреждений культуры, в том числе и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство устанавливаются до 0,20.

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.

3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности **(К3)** устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающих должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются до 0,25.

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.

