

Приложение № 2
к коллективному договору МБУК
«Калманский КИЦ»
от "29" августа 2023г.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
работников культуры



Е.В.Бистерфельд

«Утверждаю»

Приказ № 107 от «30» декабря2022г

Директор МБУК «Калманский КИЦ»



А.А.Пудовкин



**Положение об оплате труда
руководителя, работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Калманский культурно-информационный центр»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя, работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Калманский культурно-информационный центр» (далее – «Положение»), регулирует порядок, условия оплаты труда руководителя, работников МБУК «Калманский КИЦ» (далее – «учреждение»).
- 1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации Калманского района № 577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета», постановления администрации Калманского района №160 от 31 марта 2021 года «О внесении изменений во постановление администрации Калманского района №577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета», постановления администрации Калманского района №413 от 18 августа 2022 года «О внесении изменений во постановление администрации Калманского района №577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета». и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда, руководителя и работников МБУК «Калманский КИЦ».
- 1.3. Система оплаты труда руководителя, работников, занимающих должности заместителей руководителя и заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, работников учреждений культуры, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, положением о порядке и условиях применения стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Калманский КИЦ», иными локальными актами учреждения и локальными актами администрации Калманского района в соответствии с федеральными законами, иными

компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, положением о порядке и условиях применения стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Калманский КИЦ», иными локальными актами учреждения и локальными актами администрации Калманского района в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- установленных государственных гарантий оплаты труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;
- условий настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;
- мнения профсоюзной организации работников культуры МБУК «Калманский КИЦ».

1.5. Наименования должностей руководителя или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных надбавок, установленных законодательством РФ.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения культуры, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения культуры, видов деятельности и организации управления этой

деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения культуры, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 и более	по согласованию с учредителем

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

- 1.9. Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год отраслевым комитетом администрации района.
- 1.10. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя возлагается на руководителя МБУК «Калманский КИЦ».
- 1.11. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.
- 1.12. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем, согласовывается главой Калманского района, на основании заключения отраслевого комитета администрации района, комитета администрации Калманского района по финансам, налоговой и кредитной политике, отдела по регулированию социально-трудовых отношений администрации района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБУК «Калманский КИЦ». При составлении штатного расписания используются следующие принципы:
 - расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей муниципального

- задания, по согласованию с отраслевым комитетом администрации Калманского района;
- учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.
- 1.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из районного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, установленных законодательством.
- 1.14. Фонд оплаты труда работников (далее ФОТ) учреждения состоит фонда оплаты труда руководителя учреждения культуры, работников, занимающих должности заместителей руководителей и руководителей структурных подразделений учреждения, работников учреждения культуры (далее ФОТ р) и фонда стимулирования руководителя (далее ФОТ Рст) и рассчитываются по формуле:
ФОТ учреждения = ФОТ р + ФОТ Рст, где:
ФОТ р – фонд оплаты труда работников;
ФОТ Рст – фонд стимулирования руководителя.
- 1.15. Фонд стимулирования руководителя учреждений культуры формируется учредителем – администрацией Калманского района – и рассчитывается по формуле:
ФОТ Рст = ФОТ – Ц, где:
Ц – централизуемая доля ФОТ, размер которой утверждается распоряжением администрации района. Рекомендуемая доля «Ц» - не более 1% от общего ФОТ учреждения культуры.
- 1.16. Размер средств на оплату труда работников, занимающих должности заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений учреждения, работников учреждения культуры может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.
- 1.17. Размеры окладов (должностных окладов) увеличиваются в соответствии с нормативными актами администрации района об увеличении должностных окладов работникам муниципальных учреждений.
- 1.18. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Работник, занимающий должность руководителя учреждения культуры

- 2.1. Заработная плата руководителя учреждения культуры состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения культуры, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4

Под фактической численностью работников учреждения культуры необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

- 2.3. Среднемесячная заработная плата работников учреждений культуры рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя) на среднюю численность указанных работников.
- 2.4. Фонд оплаты труда руководителя учреждения культуры входит в состав фонда оплаты труда всех работников учреждения культуры.
- 2.5. Размер и условия оплаты труда руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и настоящим Положением.

3. Порядок установления должностного оклада руководителя учреждения культуры и порядок отнесения руководителя учреждений культуры к группе по оплате труда

- 3.1. Должностной оклад руководителя учреждения культуры, определяемый трудовым договором, устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент от 1 до 3. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в

- соответствии с настоящим Положением.
- 3.2. Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с руководителем учреждения культуры.
 - 3.3. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются не чаще одного раза в год по предложению отраслевого комитета администрации района.
 - 3.4. Повышение минимального размера должностного оклада руководителя учреждения культуры осуществляется в соответствии с нормативными актами администрации района об увеличении должностных окладов работникам муниципальных учреждений.
 - 3.5. Отнесение руководителя учреждения культуры к группе по оплате труда производится по сумме баллов с учетом трех показателей, в соответствии с показателями муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей, характеризующих специфику деятельности учреждения.
 - 3.6. Показатели для отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда:
 - показатели, характеризующие качество и (или) объем оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) районными муниципальными учреждениями культуры (1 группа показателей с удельным весом - 50%),
 - показатели численности работников (2 группа показателей с удельным весом - 25%),
 - иные показатели (3 группа показателей с удельным весом - 25%):

№ п/п	Показатели	Условия	Количество очков
1. Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых муниципальными учреждениями культуры, сложившимися за предшествующий календарный год:			
1.1.	Организация досуга различных групп населения и проведение культурно-массовых мероприятий	за каждое проведенное мероприятие	0,5
1.2.	Организация деятельности клубных формирований и любительских объединений по интересам, обеспечение деятельности	за каждое объединение	0,5
2. Показатели численности работников:			
2.1.	Фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за предшествующий календарный год	за каждого работника	0,5
3. Иные показатели:			

3.1.	Общая площадь жилых и нежилых помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждый квадратный метр	0,01
3.2.	Наличие филиалов и общежитий по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждый филиал, общежитие	20,0

3.7. Под фактической численностью работников учреждения культуры необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

3.8. По каждой группе показателей суммируются очки и переводятся в баллы:

- за каждое очко по 1 группе показателей начисляется 0,5 балла, но не более 50 баллов (максимальное количество возможных баллов по данной группе показателей – 50);
- за каждое очко по 2 группе показателей начисляется 0,25 балла, но не более 25 баллов (максимальное количество возможных баллов по данной группе показателей – 25);
- за каждое очко по 3 группе показателей начисляется 0,25 балла, но не более 25 баллов (максимальное количество возможных баллов по данной группе показателей – 25);

3.9. Полученные баллы по каждой группе суммируются. Руководители учреждений культуры относятся к I – V группам по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей, к которой учреждение культуры относится в зависимости от суммы баллов	Количество баллов
1 группа	от 81 до 100 баллов
2 группа	от 61 до 80 баллов
3 группа	от 41 до 60 баллов
4 группа	от 21 до 40 баллов
5 группа	до 20 баллов

4. Порядок установления должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов учреждения культуры, а также осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов

учреждения культуры, а также осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих учреждения культуры, устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов) определенных приложением 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

- 4.2. К минимальным окладам (должностным окладам) специалистов учреждений культуры устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25, как специалистам, работающим на селе, имеющим право на повышенные тарифные ставки (оклады), в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края.

5. Порядок установления должностных окладов работников, занимающих должности заместителей руководителя учреждения культуры.

- 5.1. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
- 5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности заместителей руководителя устанавливаются трудовыми договорами, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, исходя из сложности и объема выполняемой работы.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 6.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда руководителю учреждения культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителя, работникам учреждений культуры, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями,
 - 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);
 - персонализированная доплата.

- 6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителю учреждения культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителя, работникам учреждений культуры в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.
- 6.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с настоящим Положением.
- 6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждений культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителя, работникам учреждения культуры, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- В целях определения размера данных выплат руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда, разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда.
- 6.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителя, работникам учреждения культуры, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.
- 6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителя, работникам учреждения культуры в других случаях выполнения работ 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), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся соответствующие выплаты. Размер выплаты устанавливается

руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение руководителем учреждения культуры работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) устанавливается трудовым договором, после согласования с руководителем отраслевого комитета администрации района. Предельный размер оплаты труда руководителя учреждения культуры за совмещение профессий (должностей) не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения культуры (по которой осуществляется работа по совмещению).

- 6.7. В случае, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$, где:

D - размер доплаты;

P_{мзп} - размер минимальной заработной платы.

P_{нзп} - размер начисленной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения

- 7.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работникам учреждений культуры, но не более 3% от общего фонда, руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- ежеквартальная премиальная выплата по итогам работы за квартал с нарастающим итогом (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев)
- годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя;

- единовременная (разовая) премия к профессиональному празднику «День работника культуры»
 - ежемесячная выплата за наличие высшей награды федерального органа исполнительной власти в сфере культуры.
- 7.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в процентах от должностного оклада, на основании распоряжения учредителя, но не более 3% фонда оплаты труда, установленного для учреждения.
- 7.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 200 процентов, трудовым договором, на основании распоряжения учредителя.
- 7.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты производится в размере 80 процентов от максимального размера, установленного в трудовом договоре в следующих случаях:
- при нарушении в работе систем жизнеобеспечения учреждения (за исключением нарушений, возникших вследствие обстоятельств непреодолимой силы) до их устранения, но сроком не менее 1 месяца;
 - при нарушении исполнительской и трудовой дисциплины на срок до 12 месяцев.
- При одновременном возникновении двух и более нарушений из числа указанных выше выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится на срок до 12 месяцев;
- 7.5. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ производится в размере 80 процентов от ее максимального размера, установленного в трудовом договоре:
- при наличии обоснованных жалоб сотрудников и (или) клиентов учреждения на действия руководителя на срок до 12 месяцев, но не менее 1 месяца;
 - при наличии в деятельности учреждения нарушений норм законодательства Российской Федерации и Алтайского края и (или) положений Устава учреждения на срок до 12 месяцев.
- При одновременном возникновении двух и более нарушений из числа указанных выше выплата за качество выполняемых работ не производится на срок до 12 месяцев.
- 7.6. В случаях, установленных пунктами 7.4. и 7.5. настоящего Положения, администрация Калманского района может издать распоряжение о лишении выплаты полностью либо ее части.
- 7.7. Руководителю учреждения, которому присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие ученой степени.
- Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:
- при наличии ученой степени кандидата наук – 8 процентов от должностного оклада;

- при наличии ученой степени доктора наук – 16 процентов от должностного оклада;

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

При этом размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать

- 3000 рублей в месяц – при наличии ученой степени кандидата наук.
- 7000 рублей в месяц – при наличии ученой степени доктора наук.

7.8. Руководителю учреждения, которому присвоено почетное звание, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

- при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - 10 процентов от должностного оклада;
- при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», - 20 процентов от должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

7.9. Распоряжением учредителя руководителю учреждения устанавливается ежеквартальная премиальная выплата по итогам работы за квартал с нарастающим итогом (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев) в размере:

- 100 процентов от максимального размера, установленного в трудовом договоре, при выполнении всех показателей (объема, качества) муниципального задания;
- 80 процентов от максимального размера, установленного в трудовом договоре, при невыполнении одного показателя (объема, качества) муниципального задания;
- 50 процентов от максимального размера, установленного в трудовом договоре, при невыполнении двух показателей (объема, качества) муниципального задания;

Выплата не производится при невыполнении трех и более показателей (объема, качества) муниципального задания;

Фактически невыполненные показатели (объема, качества) муниципального задания вследствие обстоятельств непреодолимой силы считать выполненными, но только для квартала, в котором произошли данные события по решению учредителя.

7.10. Руководителю учреждения, который имеет высшие награды федерального органа исполнительной власти в сфере культуры, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие федеральной награды.

Размер ежемесячной выплаты за наличие высшей награды федерального органа исполнительной власти в сфере культуры, - 4 процента от должностного оклада;

- 7.11. Распоряжением администрации Калманского района руководителю учреждения устанавливается годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя, в размере, установленном распоряжением администрации Калманского района, максимальными значениями не ограничивается.
- 7.12. Распоряжением администрации Калманского района руководителю учреждения устанавливается единовременная (разовая) премия к профессиональному празднику «День работника культуры» в размере 100 процентов от должностного оклада.
- 7.13. Профсоюзный комитет МБУК «Калманский КИЦ» вправе ходатайствовать перед Учредителем о премировании руководителя учреждения по результатам работы.

8. Выплаты стимулирующего характера работников, занимающих должности заместителей руководителя, работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов учреждения культуры, а также осуществляющих деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

- 8.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работникам учреждения культуры, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
 - ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
 - ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
 - ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
 - ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
 - ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
 - премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
 - единовременные (разовые) премии (к юбилейным датам (50 и каждые 5 лет), по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие);
 - единовременная (разовая) премия за наличие призеров и победителей районных и краевых конкурсов, фестивалей и т.п.;
 - единовременная (разовая) премия за проведение особо значимых мероприятий;
 - единовременная (разовая) премия за высокие результаты методической деятельности (методические разработки, конкурсные работы, разработка проектов, получивших грантовую поддержку и т.п.);
 - единовременная (разовая) премии за эффективность управленческой деятельности;
 - единовременная(разовая) премия за эффективное использование МТБ;

- единовременная (разовая) премия за создание благоприятных, комфортных условий для посетителей, участников клубных формирований;
- единовременная (разовая) премия к профессиональному празднику «День работника культуры»;
- единовременная (разовая) премия за выполнение особо важных поручений.

8.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, положением о порядке и условиях применения стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Калманский КИЦ», соглашениями, локальными нормативными актами и с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж непрерывной работы, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

8.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания и единовременной (разовой премии), устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения по оказанию муниципальных услуг, утвержденной администрацией учреждения.

8.4. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

Для исчисления выплаты за стаж непрерывной работы используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Изменение размеров выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

8.5. При установлении работнику учреждения культуры ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты учитываются следующие показатели:

- интенсивность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.6. При установлении работнику ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ учитываются следующие показатели:

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения культуры со стороны клиентов;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением культуры.

Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы не должна превышать 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.7. Работникам учреждений культуры, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие ученой степени.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 8 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии ученой степени доктора наук - 16 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

При этом размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать:

- 3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук,
- 7000 рублей в месяц - при наличии ученой степени доктора наук.

8.8. Работникам учреждений культуры, которым присвоено почетное звание, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания. Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

- при наличии звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии звания, начинающегося со слова "Народный", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

8.9. Премирование работников учреждений культуры по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждения культуры, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

8.10. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения культуры за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

8.11. Премирование работников учреждений культуры осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными приказами учреждения культуры. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;
- инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда.

8.12. Единовременные премии осуществляются в абсолютных величинах и максимальными размерами не ограничивается.

8.13. При установлении работнику учреждения культуры выплат стимулирующего характера руководитель учреждения культуры может учитывать иные показатели, согласованные с профсоюзным комитетом учреждения.

8.14. Распределение между работниками учреждения культуры поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, единовременных премий за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителя учреждения культуры в соответствии с локальными актами учреждения культуры по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в учреждении (при наличии).

8.15. Снятие ежемесячных выплат стимулирующего характера может быть обусловлено следующими нарушениями:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов организации;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги.

8.16 Представление к премиям по итогам квартала, полугодия, года осуществляется на основании оценочных листов, представленных работниками, в соответствии с критериями эффективности деятельности для работников МБУК «Калманский КИЦ», утвержденных руководителем учреждения культуры, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Решение о премиальных выплатах по итогам квартала, полугодия, года оформляется протоколом заседания профсоюзного комитета. На основании протокола руководитель учреждения культуры издает приказ о премиальных выплатах.

8.17 Премиальные выплаты и выплаты стимулирующего характера за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, неполное рабочее время, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9. Условия выплаты материальной помощи

9.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам, занимающим должности заместителей руководителя, работникам учреждений культуры может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти;
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
- утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами.

9.2. Решение об оказании материальной помощи работникам, занимающим должности заместителей руководителя, работникам учреждения культуры и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений работников.

Приложение 1
к положению об оплате труда руководителя,
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Калманский
культурно-информационный центр»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ, ОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ,
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

№	Наименование должностей (профессиональная квалификационная группа)	Оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы, рублей
1. Должности работников, занятых в культурно - досуговых организациях клубного типа (централизованной, межпоселенческой) клубной системы), других аналогичных культурно - досуговых организаций		
1.1	Художественный руководитель	13026
1.2.	Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа	12069
1.3.	Методист клубного учреждения и других аналогичных организаций:	
	ведущий	11235
	I категории	8784
	II категории	7290
	не имеющий квалификационной категории	6636
1.4	Менеджер по культурно-массовому досугу	
	ведущий	11235
	I категории	10395

	2 категории	8784
	не имеющий квалификационной категории	8009
1.5.	Культурный организатор	
	I категории	7290
	II категории	6038
	не имеющий квалификационной категории	5044
1.6.	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	
	ведущий	11235
	I категории	10395
	II категории	8784
	не имеющий квалификационной категории	8009
1.7.	Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	
	высшей категории	11235
	I категории	10395
	II категории	8784
	не имеющий квалификационной категории	8009
1.8.	Акомпаниатор	7290
1.9	Светооператор	7290
1.10	Звукооператор	
	I категории	8009
	II категории	7290
2. Должности работников, занятых в библиотеках		
2.1.	Главный библиотекарь	12069
2.2.	Библиотекарь	
	ведущий	9621
	I категории	8784
	II категории	7290

	не имеющий квалификационной категории	6038
2.3.	Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, и других аналогичных организаций	
	ведущий	11235
	I категории	8784
	II категории	7290
	не имеющий квалификационной категории	6636
2.4.	Библиотекарь-каталогизатор, библиограф	
	I категории	8784
	II категории	7290
	не имеющий квалификационной категории	6038
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей учреждений культуры»		
3.1.	Заместитель директора (первый квалификационный уровень)	24950
3.2.	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) (третий квалификационный уровень)	12069
3.3.	Главный бухгалтер	19406
4. Общеотраслевые должности рабочих		
4.1	Водитель	7018
4.2.	Водитель автобуса	7018
4.3.	Уборщик служебных помещений	6039
4.4.	Переплетчик	6039
4.5.	Кассир-контролер	6039
4.6.	Гардеробщик	6039
4.7.	Делопроизводитель	6039
4.8.	Дворник	6039

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих в учреждениях осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России: от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; от 31.08.2007 № 570 «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Отнесение к общеотраслевым должностям рабочих в учреждениях осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Приложение 2
к положению об оплате труда
руководителя, работников МБУК
«Калманский культурно-
информационный центр»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностного оклада руководителя муниципального
бюджетного учреждения культуры «Калманский культурно-
информационный центр»

N п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1.	I группа	27 723
2.	II группа	
3.	III группа	
4.	IV группа	
5.	V группа	