


«Согласовано»

Представитель работников
МБУК «Централизованная
Клубная система» г.о.Судак
 С.М. Мамутова
« 17 » ноября 2023 года.

«Утверждаю»

Директор
МБУК «Централизованная
клубная система» г.о. Судак
 Е.М. Лисовая
«17» ноября 2023 год

Приказ № 173-О от 17.11.2023г.

**Положение об оплате труда
работников Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная клубная система»
городского округа Судак Республики Крым**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» городского округа Судак Республики Крым (далее-Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановления Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года №320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры», Постановлением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры городского округа Судак Республики Крым № 1729 от 14.11.2023г., а также в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» городского округа Судак Республики Крым (далее Учреждение).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений культуры, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера ;
- перечня видов выплат стимулирующего характера ;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и

муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2002г.;

- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- настоящего Положения.

1.4. Размер оплаты труда работников учреждений устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждений.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. Порядок установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников учреждения

2.1. Должностные оклады работников, занятых в культурно-досуговых учреждениях (домов культуры и клубов) городского округа Судак) устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе руководителей, специалистов и служащих занятых в учреждениях в сфере культуры городского округа Судак устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заместителя руководителя филиала учреждения, заместителя руководителя структурного подразделения (отдела, службы и аналогичных им подразделений) устанавливаются на 20 процентов ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки соответствующего руководителя.

2.3. Структурное подразделение (отдел, служба и аналогичные им подразделения) вводится в учреждении при численности не менее 3 единиц, за исключением отдельных структурных подразделений, не имеющих статуса самостоятельного юридического лица, находящихся по другому адресу месторасположения от основного учреждения.

2.4. Показатели и порядок отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

3.3. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), тарифной ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.4. Размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным согласно части 1 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исполнение обязанностей по вакантной должности без освобождения от основной работы - это совмещение профессий (должностей) либо расширение зон обслуживания, увеличение объема работ.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может как возложить на одного работника, так и распределить между несколькими работниками.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в учреждениях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) Выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- 3) Выплаты за выслугу лет;
- 4) Премияльные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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

4.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Наименование выплат стимулирующего характера и условия их осуществления включаются в положение о стимулирующих выплатах. Положение о стимулирующих выплатах утверждается руководителем учреждения с учётом

представительного органа работников.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам в учреждении производится приказом руководителя на основании протокола комиссии учреждения. Персональный состав комиссии формируется самостоятельно учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.9 и 4.11 раздела 4 настоящего Положения, не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

4.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда в размере:

-основной персонал, вспомогательный персонал:

I, II группа по оплате труда - не более 100%;

III, IV группа по оплате труда - не более 80%;

-административно - управленческий не более 50%.

При установлении работнику учреждения надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

интенсивность и напряженность в работе;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

обеспечение сохранности и безопасности;

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

непосредственное участие в реализации муниципального задания;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

4.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в городском округе Судак надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем учреждения работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в размере от 10 до 35 процентов.

4.7. Премия за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников и выплачивается единовременно не более 100% каждая, при этом учитывается:

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

выполнение непредвиденных и срочных работ;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премия за высокие результаты работы назначается руководителем учреждения на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем учреждения на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и качественного его выполнения.

4.8. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоена:

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

5 процентов - за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10 процентов - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание «Народный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

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

20 процентов - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

10 процентов - надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самостоятельных коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»;

Классность - водителям автотранспортных средств в размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

4.9. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается работнику основного персонала учреждения в размерах до 100% по результатам оценки качества выполняемых работ одновременно по итогам

выполнения муниципального задания.

Премия выплачивается при условии выполнения объема муниципальной задания не менее 100% с учетом выполнения установленных показателей качества и в пределах допустимых отклонений.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение муниципального задания учитывать следующие критерии:

- соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- наличие положительных отзывов о работе (благодарности, грамоты и т.д.);
- участие в организации и проведении официальных культурных мероприятий и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного муниципального задания на оказание (выполнение) услуг (работ).

4.10. При установлении надбавки за выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:

в данном учреждении;

по данной должности, специальности, профессии;

в отрасли «Культура, искусство и кинематография».

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Дополнительно в независимости от установленного критерия по 4.10 в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая

книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

4.11. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее - премия) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы. При назначении премии за IV квартал годовая премия не назначается. При назначении годовой премии премия за IV квартал не назначается.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия устанавливается работнику на основании разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы с учетом рекомендаций учредителя, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;
- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;
- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы,

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с

учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1 коэффициенту.

К критериям устанавливаются перечень должностей и количество критериев оценки эффективности работы работников учреждения.

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, год). Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Максимальным размером премия не ограничивается.

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

V. Фонд оплаты труда работников учреждений

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа Судак, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), тарифную ставку, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера, включая материальную помощь.

5.3. Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются

локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах.

Размер выплат социальной помощи устанавливается руководителем учреждения и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей.

К выплатам социального характера относятся:

-единовременная материальная помощь при наступлении особых случаев (юбилейная дата, смерть родителей или других членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай, в связи с существенными расходами на лечение и др.) разового характера;

-материальная помощь к отпуску.

Вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год, может выплачиваться материальная помощь к отпуску в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь к отпуску не выплачивается:

-работнику, принятому на работу по совместительству;

-работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

5.4. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименование структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

Количество штатных единиц согласовывается с учредителем.

Штатное расписание учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения, являясь основанием для расчета нормативных затрат для оплаты труда.

Наименование должностей и профессий, включаемых в штатное расписание, и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Руководителю учреждения, как работодателю предусмотреть при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязанность ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, со штатным расписанием.

5.6. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа Судак, в соответствии с требованиями законодательства Республики Крым.

VI. Оплата труда руководителя и заместителей

6.1. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, учредительными документами учреждения.

6.2. Зарботная плата руководителя, его заместителей учреждения состоит из оклада (должностного оклада), тарифной ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

По решению учредителя руководителю учреждения, имеющего большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, обеспечение устойчивого функционирования и развития учреждений в сфере культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения, устанавливаются руководителю, его заместителям учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения, устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в порядке, утверждаемом учредителем.

Решение об установлении выплат руководителю учреждения принимает Учредитель по результатам заседания Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителя государственных учреждений, на основе комплексной оценки деятельности руководителя учреждения.

Выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Учредителя как в абсолютном значении, так и процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

Решение об установлении выплат его заместителям и главному бухгалтеру учреждения принимает руководитель учреждения на основе оценки их деятельности.

Выплаты его заместителям и главному бухгалтеру учреждения

устанавливаются приказом руководителя учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесено учреждение, в кратности от 1 до 6.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы могут быть установлены условия оплаты труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения, включенные в перечень, утвержденный Советом министров Республики Крым.

6.7. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки руководителя учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера не должна превышать заработной платы руководителя, кроме случаев, когда к руководителю применено дисциплинарное взыскание, в период нахождения руководителя в отпуске без сохранения заработной платы, в период его временной нетрудоспособности (болезни).

Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада), тарифной ставки художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

6.8. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

6.9. Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты

устанавливаются локальным актом администрации города Судака.

6.11. Единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается руководителю и заместителям руководителя в размере одного должностного оклада.

6.12. Руководителю учреждения культуры при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. По решению руководителя Учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, выполняющим административные функции или хозяйственные работы, по обеспечению устойчивого функционирования и развития учреждений в сфере культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

Юрисконсульт



Т.Н. Кирсанова

Директор



Е.М. Лисовая

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБУК «ЦКС»
городского округа Судак

**Должностные оклады
работников, занятых в культурно-досуговых учреждениях
(домов культуры и клубов) городского округа Судак**

Наименования должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки, руб.
Должности руководителей, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	
Директор (заведующий)	
I группа по оплате труда	43093
II группа по оплате труда	38411
III группа по оплате труда	34155
Художественный руководитель	32235
Заведующий отделом (сектором, структурным подразделением) дома культуры, научно-методического центра и других аналогичных организаций	22600
Должности специалистов, занятых в домах культуры, других аналогичных организациях, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии:	
Режиссер массовых представлений	
высшей категории	20750
первой категории	19739
второй категории	18700
без категории	16500

Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:	
Специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы	
ведущий	16800
первой категории	16500
второй категории	16100
Должности руководителей, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа и других аналогичных культурно-досуговых организациях	
Художественный руководитель	32235
Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа и других аналогичных культурно-досуговых организаций	22600
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии:	
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	
первой категории	19739
второй категории	18700
без категории	16500
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:	
Методист клубного учреждения, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
ведущий	16800
первой категории	16500
второй категории	16100
без категории	15600
Должности работников культуры, искусства и	

кинематографии среднего звена	
(введен Постановлением Совета министров Республики Крым от 22.12.2022 N 1221)	
Культурорганизаторы	
первой категории	16500
второй категории	16100
без категории	15600

ПРИМЕЧАНИЕ:

Отсутствующие в приложении 3 должности специалистов и служащих и их должностные оклады в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их должностных окладов, имеющихся в других типах учреждений, с предоставлением обоснований учредителю.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБУК «ЦКС»
городского округа Судак

**Должностные оклады
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих, в том числе руководителей, специалистов
и служащих занятых в учреждениях в сфере культуры
городского округа Судак**

Наименования должностей	Уровень квалификации в соответствии с утвержденным профессиональным стандартом	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Директор (генеральный директор)	X	42967
Главный инженер		25100

Должности руководителей, предусмотренные профессиональными стандартами	занимающих	должности,
<p>Менеджер информационных ресурсов (приказ Минтруда России от 8 сентября 2014 года N 629н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по информационным ресурсам"). Утрачивает силу с 1 марта 2023 года</p>	6	18611
<p>Менеджер информационных ресурсов (приказ Минтруда России от 19 июля 2022 года N 420н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по информационным ресурсам"). Вступает в силу с 1 марта 2023 года</p>	6	18611
<p>Начальник административно-хозяйственного подразделения (приказ Минтруда России от 2 февраля 2018 года N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности")</p>	6	22600
<p>Руководитель подразделения: начальник отдела закупок Руководитель контрактной службы Контрактный управляющий (приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок")</p>	7	22600
<p>Начальник структурного подразделения: начальник отдела кадров (приказ Минтруда России от 9 марта 2022 года N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом")</p>	7	22600
<p>Должности специалистов и служащих, занимающих должности,</p>		

предусмотренные профессиональными стандартами		
Специалист по внутреннему контролю (приказ Минтруда России от 22 апреля 2015 года N 236н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)")		
главный (при отсутствии должности руководителя отдела)	5	18611
ведущий	5	16800
старший	5	15600
Бухгалтер (приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 года N 103н "Об утверждении профессионального стандарта "Бухгалтер")		
первой категории	5	16800
второй категории	5	16100
без категории	5	15600
Специалист по закупкам	5	16100
Старший специалист по закупкам (при отсутствии должности руководителя подразделения)	6	16500
Контрактный управляющий (при отсутствии должности руководителя подразделения (приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок")	6	18600
Специалист по оформлению трудовых отношений, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу, специалист по кадрам (приказ Минтруда России от 9 марта	6	16800

2022 года N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом")		
Специалист архива (приказ Минтруда России от 19 апреля 2018 года N 266н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по формированию электронного архива")	4	14500
Делопроизводитель	5	14500
Помощник руководителя, секретарь руководителя (приказ Минтруда России от 15 июня 2020 года N 333н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией")	6	16800
Младший системный администратор	4	15600
Системный администратор	5	16100
Системный инженер, системный администратор	6	16800
Ведущий системный администратор (при отсутствии должности руководителя отдела) (приказ Минтруда России от 29 сентября 2020 года N 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем")	7	18611
Оператор ввода (приказ Минтруда России от 8 сентября 2014 года N 629н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по информационным ресурсам"). Утрачивает силу с 1 марта 2023 года	4	15600

Оператор по вводу данных Администратор веб-сайта (приказ Минтруда России от 19 июля 2022 года N 420н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по информационным ресурсам"). Вступает в силу с 1 марта 2023 года	4	15600
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению (приказ Минтруда России от 2 февраля 2018 года N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности")	Код А 5	15600
Главный (ведущий) специалист по охране труда	6	16800
Специалист по охране труда	6	16100
Младший специалист по охране труда (приказ Минтруда России от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда")	6	15600
Специалист по пожарной профилактике	5	15600
Ведущий специалист по пожарной безопасности, ведущий специалист по пожарной профилактике (приказ Минтруда России от 11 октября 2021 года N 696н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по пожарной профилактике")	6	16800
Специалист по гражданской обороне (приказ Минтруда России от 27 октября 2020 года N 748н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по гражданской обороне")	5	15600
Фотограф (приказ Минтруда России от 22 декабря 2014 года N 1077н "Об утверждении		

профессионального стандарта "Фотограф")		
третьей категории	4	14500
второй категории	5	15600
Общепрофессиональные профессии рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами		
Рабочий комплексной уборки (приказ Минтруда России от 21 декабря 2015 года N 1075н "Об утверждении профессионального стандарта "Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме")	2	14100
Лифтер, лифтер-оператор (приказ Минтруда России от 31 марта 2021 года N 198н "Об утверждении профессионального стандарта "Лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных")	3	14200
Рабочий зеленого хозяйства	3	14200
Рабочий зеленого хозяйства	4	14500
Рабочий по благоустройству и озеленению, садовник (приказ Минтруда России от 2 сентября 2020 года N 559н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области декоративного садоводства")	4	14500
Цветовод (приказ Минтруда России от 2 сентября 2020 года N 559н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области декоративного садоводства")	4	14500
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2	14100
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3	14200

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Минтруда России от 28 сентября 2020 года N 660н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь-электрик")	4	14500
Должности руководителей, занятых в учреждениях и организациях, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	26000
2-й квалификационный уровень	Главный энергетик, главный механик	25100
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов <*> (кроме начальников, по которым установлены профессиональные стандарты)	22600
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью	15600
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	15300
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	15600

5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник ремонтного цеха	16800
Должности специалистов и служащих, занятых в учреждениях и организациях, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по защите информации, инженер по надзору за строительством, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда; инженер-энергетик (энергетик), психолог, социолог, специалист по кадрам, эколог (инженер по охране окружающей среды), экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, юрист-консультант	15600
2 квалификационный уровень	второй категории	16100
3 квалификационный уровень	первой категории	16800
1-й квалификационный уровень	Специалист по связям с общественностью	15600
Общепромышленные должности специалистов и служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Техник, техник по защите информации	

	первой категории	15200
	второй категории	15100
	без категории	15000
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, техник по инвентаризации строений и сооружений, агент коммерческий, лаборант, художник	15600
4-й квалификационный уровень	Механик	16000
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Кассир, архивариус	14500
Должности общепрофессиональных профессий рабочих, занятых в учреждениях и организациях, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных профессий рабочих		
Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	14500
	Водитель автомобиля (автобуса, грузового транспорта)	15950
Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Кассир билетный, контролер контрольно-пропускного пункта, сторож (вахтер), гардеробщик, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, дворник, садовник, оператор копировальных и множительных машин	14100
Должности профессий рабочих, занятых в учреждениях и организациях (по Общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ))		

	Токарь, столяр, плотник, маляр по отделке декораций, сантехник, слесарь (всех квалификаций), электрик (электромонтер), газоэлектросварщик, электрогазосварщик (газовщик), оператор котельной	15250
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кочегар, тракторист, подсобный рабочий	14100

Примечания:

1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

2. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ, на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности в учреждениях и организациях в сфере культуры Республики Крым, устанавливаются на основе должностей, утвержденных постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года N 37 "Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих".

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБУК «ЦКС»
городского округа Судак

**Показатели и порядок отнесения
муниципальных бюджетных учреждений культуры городского округа Судак
отнесенных к ведению администрации города Судака, к группам по оплате
труда руководителей**

I. Общие положения

Порядок отнесения Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» городского округа Судак Республики Крым (далее – учреждение), к группам по оплате труда руководителей, разработан для установления размеров их должностного оклада в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на деятельность руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений, филиалов).

II. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений для установления должностных окладов

2.1. Группа по оплате труда определяется администрацией города Судака (далее – учредитель) не чаще одного раза в год в установленном им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения, а также в результате оценки показателей деятельности учреждения с учетом сложности руководства этим учреждением. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

2.3. За учреждениями, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за учреждениями в сфере культуры, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств), но не более чем на срок проведения ремонтных работ.

2.4. Учредитель:

а) может относить учреждение к I группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности данного учреждения, их социальной значимости и регионального значения в творческой, образовательной, методической деятельности;

б) может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Порядка, но не выше I группы по оплате труда;

в) может относить учреждение, при котором созданы культурно-досуговые объединения или являющиеся методическим центром для других учреждений, на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

2.5. Учреждения представляют Учредителю документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

2.6. Решение Учредителя об отнесении учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления должностных окладов оформляется постановлением администрации города Судака;

2.7. Действие Порядка не распространяется на прочие учреждения в сфере культуры Республики Крым.

III. Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений

3.1. К I группе по оплате труда руководителей относятся:

учреждения клубного типа: центры народного творчества; дома национальных культур, клубы, дворцы и дома культуры, имеющие штатную численность более 60 единиц.

3.2. Показатели и группы по оплате труда руководителей учреждений, не предусмотренные пунктом 3.1 настоящего Порядка

3.2.1. Учреждение культурного клубного типа

3.2.2.

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Культурно-досуговые учреждения	свыше 2010	1500-2000	1001 - 1499	до 1000

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности культурно-досуговых учреждений и других учреждений клубного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных культурно-досуговых учреждений устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. Отнесение муниципальных культурно-досуговых учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов показателей оценки деятельности в целом по учреждению. Филиалы и структурные подразделения муниципальных культурно-досуговых учреждений относятся к группам по оплате труда самостоятельно.

3. Для отнесения муниципальных культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

**Основные объемные показатели оценки деятельности
муниципальных культурно-досуговых учреждений
для определения группы по оплате труда руководителей**

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	2	3	4	5
1.	Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и т.д.)	За одно клубное формирование до 10 чел.	1	Подтверждаются журналами учета работы
		до 20 чел.	2	
		до 30 чел.	2,5	
		от 31 чел.	3	
2.	Количество постоянно занимающихся участниками клубных формирований	За одного участника	1	Подтверждаются журналами учета работы
3.	Подготовка информационно-методических материалов	За каждое	10	Подтверждается документально
4.	Проведение обучающих мероприятий	За каждое	10	Подтверждаются журналами учета работы
5. 5.	Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий в год	За каждое мероприятие		Учитываются все организованные учреждениями мероприятия,
		Международное	10	
		Всероссийское и межрегиональное	7	
		Республиканское	5	

		Районное	3	подтвержденные журналом учета работы
6.	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и республиканских программах и т.п.	За каждый разработанный и направленный грантодателю проект	5	Подтверждается документально
		За каждый полученный грант	15	
7.	Количество клубных формирований, имеющих звание «Народный» или «Образцовый»	За каждый коллектив	20	Подтверждается документально
8.	Уровень образования работников:	За каждого работника		Подтверждается документально
	высшее образование из числа творческих работников		2	
	среднее специальное образование из числа творческих работников		1,5	
	имеющие звания «Народный», «Заслуженный»		10	
имеющие ученое звание, степень, почетный отраслевой знак	5			
9.	Доля мероприятий для детей и подростков в общем	До 15 %	2	Подтверждаются журналами учета работы
		15 – 35 %	3	

	количестве проведенных мероприятий	35 – 55 %	4	
		Свыше 55 %	5	
10.	Доля платных услуг в общем объеме финансирования	До 5%	4	Подтверждается бухгалтерской отчетностью
		5 - 10%	6	
		10-15%	8	
		Свыше 15%	10	
11.	Количество посетителей в год на платной основе	За каждые 100 человек	10	Подтверждается документально
12.	Количество оказываемых услуг населению	За каждый вид услуги	10	Подтверждается документально
13.	Организация и проведение выездных мероприятий	За каждое мероприятие	3	
14.	Количество коллективов и участников художественной самодеятельности, получивших признание на творческих мероприятиях различного уровня:			Подтверждается документально
	международный:			
	лауреаты		20	
	дипломанты		15	

участники		10	
всероссийский:			
лауреаты		15	
дипломанты		10	
участники		5	
республиканский:			
лауреаты		10	
дипломанты		5	
участники		1	
стипендиаты (премианты) республиканского уровня	За каждого стипендиата (премианта)	10	

Примечания:

1. К культурно-досуговым учреждениям относятся: сельские и городские клубы; сельские, районные и городские дома и дворцы культуры; центры культуры (в том числе национальные), дома ремесел, клубные системы и иные учреждения клубного типа.

2. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества; кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, спортивные и оздоровительные секции, группы и другие аналогичные формирования, работающие на бесплатной и платной основах.

3. Подготовка информационно-методических материалов осуществляется с

целью оказания помощи учреждениям культуры и коллективам художественной самодеятельности Республики Крым и включает разработку методических рекомендаций, аналитических, информационных и репертуарных сборников, типовых сценариев культурно-досуговых мероприятий и других материалов по различным аспектам народного творчества и культурно-досуговой практики.

4. К обучающим мероприятиям относится проведение семинаров, научно-методических и научно-практических конференций, «круглых столов», тренингов, практических лабораторий и т.д. для руководителей и специалистов в сфере культуры Республики Крым.

5. К культурно-досуговым мероприятиям относятся праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, выставки, презентации, дискотеки, игротеки, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

6. К выездным мероприятиям относятся мероприятия, проводимые на площадках и в залах, находящихся в другом населенном пункте Республики Крым, если коллектив и исполнители возвращаются в течение суток.

7. Данные по показателю «Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях» заполняются на основании журнала учета работы формирований путем подсчета числа участников в них. Лица, участвующие в нескольких кружках, секциях и пр., учитываются по каждому из них в отдельности.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

38 (Архивная печать)

Листов

Директор *Е.М. Ансова* Ансова Е.М.

