«Согласовано»
Глава Администрации города
Судак Республики Крым
И.Г. Степиков
« 22 » июня 2021 года.

« Утверждаю»
Директор МБУК
клубная система» городского округа Судак
Е.М. Лисовая
« 22 » июня 2021 года.

«Согласовано»
Уполномоченное лицо от
трудового коллектива
С.М. Мамутова
« 22 » июня 2021 года.

ПОЛОЖЕНИЕ № 3
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система»
городского округа Судак

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» городского округа Судак (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Совета министров Республики Крым от 11.06.2019г. N 320 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры, Республики Крым сферы культуры", постановлением «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры городского округа Судак Республики Крым № 16 от 15.01.2020г и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа Судак Республики Крым.

1.2. 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;

-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;

- 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.

1.3. Размер оплаты труда работников Учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

II. Порядок установления должностного оклада (тарифной ставки) работников учреждения

2.1. Должностные оклады руководителей, художественного персонала, специалистов культурно-досуговых учреждений (дворцов и домов культуры, клубов и научно-методических центров, домов или центров народного творчества, парков культуры и отдыха, центров досуга, домов ремесел и других аналогичных учреждений) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих прочих учреждений сферы культуры Республики Крым, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих, занятых в учреждениях сферы культуры Республики Крым устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Тарифные разряды рабочих учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.4. Структурное подразделение (отдел, служба, цех и тому подобными) вводится в учреждении при численности не менее 3 единиц.

2.5. Показатели и порядок отнесения учреждений 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 должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. 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:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

-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).

3.3. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

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

Выплата при выполнении работ различной квалификации устанавливается в

соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая положение статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, которое обязывает работодателя обеспечить одинаковую оплату за труд равной ценности.

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

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника имеет место, когда отсутствующий работник не выполняет трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, но за ним сохраняется его место работы, а замещающий его работник выполняет и свои обязанности, и работу временно отсутствующего работника.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может как возложить на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. При этом необходимо иметь в виду, что если исполняющий данные обязанности работник освобождается от основной работы, то это является временным переводом на другую работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ), а не выполнением дополнительной работы.

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

Выплата 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.

Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Доплата за работу в ночное время производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх 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.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику учреждения, привлекавшийся 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, фонда оплаты труда, а также для осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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 качества и престижности работы в учреждениях работникам учреждения устанавливаются 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 государственного задания;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальные 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. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 4.11 настоящего Положения, устанавливаются 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 выплат стимулирующего характера 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 присваивается балльный коэффициент.

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

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, или год). Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения (Приложение № 4).

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, оставшийся 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.

4.5. 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 утверждаться 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 4.6, 4.9 и 4.11 раздела 4 настоящего Положения, не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

4.6. **Надбавка за интенсивность** труда устанавливается в размере:

-основной персонал не более 100%;

-административно – управленческий, вспомогательный персонал 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 участок работы;

-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.

-перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

4.7. **Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ** выплачивается единовременно не более 200%, 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 достигнуты высокий результат труда, учитывая оперативность и качество. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем учреждения, если такая работа была поручена работнику приказом руководителя.

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" 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, самодеятельных коллективов, имеющих звание "Народный", 'Образцовый";

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

Премия выплачивается при условии выполнения объема государственного задания не менее 100% с учетом выполнения установленных показателей качества.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение государственного 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 государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ).

4.10. При установлении **надбавки за стаж непрерывной работы либо 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".

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы либо за выслугу лет устанавливаются по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за стаж непрерывной работы либо надбавка за выслугу лет устанавливаются в размере:

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

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- весь период работы по специальности в сфере государственной службы, 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;
- время военной службы по специальности и время военной службы, если работник

работал по специальности до военной службы.

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

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка. 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.

Надбавка за стаж непрерывной работы либо надбавка за выслугу лет не устанавливается и не выплачивается работникам, принятым на работу по внешнему совместительству.

4.11. **Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)** выплачиваются 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, в соответствии с п.4.4 настоящего Положения. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий и другие.

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 Республики Крым, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

5.1.1. 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.

5.2. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников, а также для осуществления выплат 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.

5.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание учреждения, должно быть единым для всех видов деятельности и отражать 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.

5.5. 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, установленного федеральным законом.

5.6. Персонал учреждения подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, за счет средств бюджета Республики Крым в учреждении должна составлять не более 40 процентов.

5.7 Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

VI. Оплата труда руководителя

6.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовыми

договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, учредительными документами учреждения.

6.2. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, 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 об оплате труда

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 сферы культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, имеющим большой опыт профессиональной работы, 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 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 в соответствие с Порядком, утвержденным учредителем, с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя, устанавливаемых исполнительным органам государственной власти Республики Крым, в ведении которого находится учреждение.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности от 1 до 6.

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

6.7. Информация о рассчитанной за год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Крым.

6.8. Единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается руководителю в размере одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

6.9. При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении может, оказываться материальная помощь при наступлении особых случаев (смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай, в связи с существенными расходами на

лечение и др.).

VII. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится единовременная материальная помощь, которая выплачивается работнику в размере должностного оклада при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

7.2. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, в пределах фонда оплаты труда, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городского округа Судак Республики Крым. Основанием является приказ руководителя о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.4. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

7.5. Материальная помощь в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:
- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

7.6. Материальная помощь не выплачивается:
- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица Учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

При экономии фонда оплаты труда работнику Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях: в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастных случаев, или в иных случаях.

IX. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

9.1. 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, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, обеспечение устойчивого функционирования и развития учреждений сферы культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
муниципальных бюджетных
работников культуры городского
округа Судак

Должностные оклады
руководителей, художественного персонала, специалистов
культурно - досуговых учреждений (домов культуры и клубов)
городского округа Судак

вание должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки), руб.
ители	
тор	
по оплате труда	28500
по оплате труда	25500
по оплате труда	23000
по оплате труда	21500
тор (заведующий) филиала	19390
сти руководящего состава учреждений культуры, искусства и графии	
щие (начальники) структурными подразделениями по й деятельности (отделом, службой, цехом, ственной мастерской и тому подобными)	17500
листы	
ственный руководитель	17500
сти руководящего состава учреждений культуры, искусства и графии	
тор массовых представлений, звукорежиссер	
категории	17500

й категории	*16500*
ой категории	*15500*
тегории	*14500*
одитель клубного формирования (любительского ения, студии, коллектива самодеятельного искусства, по интересам)	
й категории	*16500*
ой категории	*15500*
тегории	*14500*
ности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
ператор	*13500*
ой категории	*12500*
ой категории	
алист по фольклору, специалист по жанрам творчества, алист по методике клубной работы	14500
ий	13500
ой категории	12500
ой категории	
ности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
паниаторы	11500
рганизаторы	
ой категории	12700
ой категории	11100
тегории	10500
ности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего	
	13500
одист	13500
ктор	

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов и норм рабочего времени.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
муниципальных бюджетных
работников культуры городского
округа Судак

Должностные оклады
водителей, специалистов и служащих прочих учреждений в сфере ультуры городского округа Судак, общеотраслевых должностей водителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий очих, занятых в учреждениях в сфере культуры городского округа Судак

вание должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки), руб.
ители	
р	28500
инженер, главный энергетик	23580
архитектор (приказ Минтруда Россия от 04 августа 2017 516н «Об утверждении профессионального стандарта ектор»)	23 580
щий (начальник) отделом (с учетом имеющихся, ленных стандартов)	
ленности отдела свыше 4 человек	17500
ленности отдела до 4 человек не менее 3	16300
щий архивом	
ме документооборота свыше 25 тысяч документов в год	12500
ме документооборота до 25 тысяч документов в год и ствующем количестве дел	11500
щий бюро пропусков	11500
щий камерой хранения	11500

Заведующий канцелярией	
при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год	12500
при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год	11500
Заведующий копировально-множительным бюро	11500
Заведующий хозяйством, заведующий складом (приказ Минтруда России от 02 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»)	11500
Начальник хозяйственного отдела (приказ Минтруда России от 02 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»)	
при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к I-II группам по оплате труда руководителей	17500
при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к III-IV группам по оплате труда руководителей	16300
Менеджер по связям с общественностью	14500
Специалисты	
Администратор	11500
Специалист по внутреннему контролю (приказ Минтруда России от 22 апреля 2015 года № 236н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)»). Внутренний аудитор (приказ Минтруда России от 24 июня 2015 года № 398н «Об утверждении профессионального стандарта	
главный, ведущий	14500
старший	13500
Бухгалтер, бухгалтер I,II категорий (приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 года № 103 н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»	14500
Экономист (всех специальностей)	
первой категории	15500
второй категории	13500
без категории	13000

Специалист по маркетингу	13500
Документовед, специалист по управлению документацией организации (приказ Минтруда России от 10 мая 2017 года № 416н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению документацией организации»)	12500

Помощник руководителя (приказ Минтруда России от 06 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	15500
Инженер (всех специальностей), инженер по инвентаризации зданий, строений и сооружений, инженер по надзору за строительством, инженер-проектировщик	
первой категории	15500
второй категории	14500
без категории	13000
Техник по инвентаризации зданий, строений и сооружений	11500
Механик	13500
Приказ Минтруда России от 31 октября 2016 года № 591н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по экологической безопасности (в промышленности)»	
Инженер по экологической безопасности Инженер по охране окружающей среды Инженер-лаборант *Специалист в области защиты окружающей среды*	14500
Техник-эколог *Техник-лаборант* *Техник отдела экологической безопасности*	13500
Специалист по охране труда (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»)	14500

Специалист по противопожарной профилактике (приказ Минтруда России от 28 октября 2014 года № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»)	
ведущий	14500
без категории	12500
Специалист гражданской обороны	12500

Специалист по персоналу, специалист по кадрам, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, от 06 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	12500
Психолог (приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)	13500
Педагог-психолог (приказ Минтруда России от 24 июля 2015 года № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»	14500
Педагог дополнительного образования детей и взрослых (приказ Минтруда России от 05 мая 2018 года № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»)	14500
Социолог	
первой категории	14500
второй категории	13500
без категории	13000
Специалист по защите информации (приказ Минтруда России от 15 сентября 2016 года № 522н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по защите информации в автоматизированных системах»)	13500

инистратор баз данных (приказ Минтруда России от 17 сентября 14 года № 647н «Об утверждении профессионального стандарта инистратор баз данных»)	
ший	15500
рший	14500
ственный администратор	13500
итектор программного обеспечения (приказ Минтруда России от 1 апреля 2014 года № 228н «Об утверждении профессионального ндарта «Архитектор программного обеспечения»)	14500
циалист по информационным ресурсам (приказ Минтруда ссии от 08 сентября 2014 года № 629н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным урсам»)	12500

циалист в сфере закупок (приказ Минтруда России от 10 сентября 15 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта циалист в сфере закупок»)	
ощник руководителя, советник	23580
ководитель контрактной службы, контрактный управляющий, ший специалист (код С уровень квалификации 7)	15500
нтрактный управляющий, консультант по закупкам, старший циалист по закупкам (код В уровень квалификации 6)	14500
нтрактный управляющий, специалист по закупкам (код А уровень лификации 5)	13000
перт в сфере закупок (приказ Минтруда России от 10 сентября 15 года № 626н «Об утверждении профессионального стандарта перт в сфере закупок»)	13500
циалист по связям с общественностью	11500
ржник	11500
тограф (приказ Минтруда России от 22 декабря 2014 года № 1077н Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф»)	
ший категории	13500

второй категории	12500
третьей категории	12000
Юрисконсульт	
первой категории	15500
второй категории	14500
без категории	13000
Переводчик (всех специальностей), сурдопереводчик	13000
Приказ Минтруда России от 28 декабря 2015 года № 1159н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по вопросам благоустройства и озеленения территорий»	
ландшафтный архитектор	13500
Техник, прораб, мастер	12500
Приказ Минтруда России от 04 августа 2017 года № 616н «Об утверждении профессионального стандарта «Архитектор»	
Архитектор	13500
молодший	12500
Агроном	13500
Служащие, рабочие профессии	
Архивариус	11500
Специалист по формированию электронного архива (приказ Минтруда России от 19 апреля 2018 года № 266н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по формированию электронного архива»)	10500
Секретарь-администратор, делопроизводитель, секретарь руководителя (приказ Минтруда России от 06 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	10500

Специалист по административно-хозяйственному обеспечению, комендант (приказ Минтруда России от 02 февраля 2018 года № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»)	10500
Статистик (приказ Минтруда России от 08 сентября 2015 года № 605н «Об утверждении профессионального стандарта «Статистию»)	11500
Специалист по приему и обработке экстренных вызовов (приказ Минтруда России от 09 сентября 2015 года № 618н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по приему и обработке экстренных вызовов»)	10500
Охранник (приказ Минтруда России от 11 декабря 2015 года №101 Ан «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по обеспечению охраны образовательных организаций»)	
Дежурный оперативный	12500
Охранник бразряда	11870
Охранник 5 разряда	11100
Охранник 4 разряда	10500
Контролер контрольно-пропускного пункта, сторож (вахтер)	10500
Кассир (включая старшего)	11100
Кассир билетный, агент коммерческий	10500

Гардеробщик	9500
Лаборант	10500
Закройщик (приказ труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1124н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по моделированию и конструированию швейных, трикотажных, меховых кожаных	11500
Бутафор, постижер	10500
Слесарь (всех квалификаций), электрогазосварщик (газосварщик)	11500
Киномеханик	10500
Плотник (всех квалификаций)	12500
Настройщик музыкальных инструментов	10500
Педагог-организатор	14500

Машинист сцены, осветитель	10500
Плотник, столяр, плотник, сантехник, слесарь, электрик (электромонтер)и газоэлектросварщик	11500
Рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, садовник, оператор котельной	10500
Уборщик служебных (производственных помещений)	9500
Костюмер, драпировщик, реквизитор, установщик декораций, художник - декоратор, портной, швея, вышивальщица, гример-постижёр	10500
Тракторист	10500
Водитель:	
водитель легкового автомобиля;	10500
водитель автобуса;	12500
грузового транспорта	12500
Лифтер, дворник	8500

ПРИМЕЧАНИЕ:

Должностные оклады специалистов и служащих, по которым приняты профессиональные стандарты, не применяются для должностей в категории «Руководители», утвержденных в этих профессиональных стандартах.

Приложение 3
к Положению об оплате
труда муниципальных
бюджетных работников
культуры городского
округа Судак

Порядок отнесения
муниципальных учреждений культуры городского округа Судак отнесенных к ведению администрации города Судака, к группам по оплате труда руководителей

I. Общие положения

Порядок отнесения муниципальных учреждений городского округа Судак Республики Крым в сфере культуры, отнесенных к ведению администрации города Судака (далее – учреждение), к группам по оплате труда руководителей, разработан для установления размеров их должностных окладов 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:

библиотеки: имеющие штатную численность более 50 единиц и осуществляющие методическую деятельность;

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

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 участников в клубных формированиях	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.	Количество проведенных	За каждое мероприятие		Учитываются все
		Международное	10	

	культурно-досуговых мероприятий в год	Всероссийское и межрегиональное	7	организованные учреждениями мероприятия, подтвержденные журналом учета работы
		Республиканское	5	
		Районное	3	
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 количестве проведенных мероприятий	До 15 %	2	Подтверждаются журналами учета работы
		15 – 35 %	3	
		35 – 55 %	4	
		Свыше 55 %	5	
10.	Доля платных услуг в общем объеме	До 5%	4	Подтверждается бухгалтерской
		5 - 10%	6	
		10-15%	8	

	финансирования	Свыше 15%	10	отчетностью
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 дипломанты участники		 20 15 10	
	всероссийский: лауреаты дипломанты участники		 15 10 5	
	республиканский: лауреаты дипломанты участники		 10 5 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.

Положение № 4
к Положению об оплате
труда муниципальных
бюджетных работников
культуры городского
округа Судак

Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры "Централизованная клубная система" городского округа Судак

1. Общие критерии оценки для всех работник МБУК «ЦКС» ГО Судак				
Nп/п	Критерии целевых Показателей эффективности труда работника	Оценка эффективности Работы (Максимальное-количество баллов)		
1.	**Персональный (повышающий)**			
	Повышение квалификации	5		
	Переквалификация	5		
	Наличие профильного высшего образования: Освоение программы высшего профильного образования; Наличие профильного средне-специального образования; Непрофильное высшее образование: Освоение программы высшего образования Отсутствие высшего образования	5 4 4 3 2 0		
	Получение государственных. Республиканских. Министерских наград, благодарственных писем, грамот, дипломов Получение благодарственных писем, грамот,	10 5		

	дипломов от отдела культуры, молодежи и спорта и межнациональных отношений, Администрации города и городского Совета			
Заведующий (директор) структурным подразделением				
1.	Эффективность результативность			
	Рост творческого потенциала путем участия в республиканских, всероссийских международных фестивалях конкурсах: Победители участия Гран-При, Лауреаты I, II, III степени Участники	15 10		
	Рост творческого потенциала путем участия в фестивалях, конкурсах и концертных мероприятиях городского округа: Лауреаты I, II, III степени Участники	10 5		

	Соблюдение инструкции по делопроизводству. Соблюдение номенклатуры дел. Соблюдение требований по противодействию коррупции. Ведение журналов отчетности. Своевременная подача информации вышестоящему руководству, сдача отчетов. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с противопожарной безопасностью учреждения. Оперативное реагирование на устранение замечаний по безопасности учреждения. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и оборудования, его восстановления и пополнения. Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и использования их по назначению. Образцовое состояние помещения для хранения ТМЦ в соответствии с требованиями СанПиНа	20		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и	20		

	методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с установной деятельностью МБУК «Централизованная клубная система». Ответственное отношение к материально-технической базе. Своевременная подготовка учреждения к зимнему и летнему сезонам. Осуществление контроля за благоустройством территории. Высокая наполняемость Клубных формирований свыше 100 человек Свыше 200 человек Свыше 300 человек Свыше 400 человек	 5 10 15 20		
	Отсутствие замечаний	10		
Помощник руководителя				
	Разрабатывать и контролировать исполнение основных направлений культурно-просветительской и досуговой деятельности среди населения. Составление планов культурных мероприятий, используя в своей работе инновационные формы и своевременные методы досуга населения.	35		

	Руководство разработкой и осуществлением сценариев проведения крупных массовых художественных мероприятий. Участие в разработке программ развития культурно-досуговой организации.			
	Заключение в пределах своей компетенции договоров с концертными и творческими организациями на проведение концертов, спектаклей и театрализованных представлений. Осуществление сотрудничества с учреждениями образования, культуры, спорта, социальной защиты.	20		
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемные поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной дополнительной работы выходящей за рамки обязанностей.	40		
Руководители кружков и клубных формирований				
	Эффективность результативность			
	Рост творческого потенциала путем участия в республиканских, всероссийских международных фестивалях конкурсах: Победители участия			

	Гран-При, Лауреаты I, II, III степени Участники	30 15		
	Рост творческого потенциала путем участия в фестивалях, конкурсах и концертных мероприятиях городского округа: Лауреаты I, II, III степени Участники	15 10		
	Соблюдение инструкции по делопроизводству. Соблюдение номенклатуры дел. Соблюдение требований по противодействию коррупции. Ведение журналов отчетности. Своевременная подача информации вышестоящему руководству, сдача отчетов.	10		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУК «Централизованная клубная система». Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и оборудования. Содержание в функциональном состоянии инвентаря,	10		

	мебели, оборудования и использования их по назначению. Участие в мероприятиях проводимых на территории муниципального округа. Образцовое состояние помещений для хранения ТМЦ в соответствии с требованиями СанПиНа			
	Высокая наполняемость Клубных формирований на одного руководителя свыше 10 человек Свыше 20 человек Свыше 30 человек Свыше 40 человек	 5 10 15 20		
	Художественный руководитель			
	Эффективность результативность			
	Соблюдение инструкции по делопроизводству. Соблюдение номенклатуры дел. Соблюдение требований по противодействию коррупции. Ведение журналов отчетности. Своевременная подача информации вышестоящему руководству, сдача отчетов. Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и использования их по назначению.	15		
	Инициатива, творчество и применение в работе	20		

	современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУК «Централизованная клубная система». Подготовка мероприятий и сценариев. Участие в городских, муниципальных и республиканских мероприятиях.			
	Высокая наполняемость Клубных формирований на одного руководителя свыше 10 человек Свыше 20 человек Свыше 30 человек Свыше 40 человек	5 10 15 20		
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей.	20		
	Звукорежиссёр			
	Эффективность результативность			
	Соблюдение инструкции по делопроизводству. Соблюдение номенклатуры дел. Соблюдение требований по противодействию коррупции. Ведение	20		

	журналов отчетности. Своевременная подача информации вышестоящему руководству, сдача отчетов Ответственное отношение к материально-технической базе.			
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУК «Централизованная клубная система». Подготовка мероприятий и сценариев. Участие в городских, муниципальных и республиканских мероприятиях. Обеспечение сохранности ТМЦ и оборудования, его восстановления и пополнения. Образцовое состояние помещений для хранения ТМЦ в соответствии с требованиями СанПиНа	25		
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей.	40		

Менеджер по связям с общественностью				
	Эффективность результативность			
	Рост известности среди населения Сдвиг в отношениях аудитории к учреждению	5 2		
	Видео и фотоотчеты мероприятий, проводимых в учреждении Своевременное размещение информации о мероприятиях на сайте учреждения	5 3		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; ответственное отношение к материально-технической базе. Фото и видеосъемка мероприятий проводимых на территории муниципального округа и города.	10		
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей.	40		
Специалист по методике клубной работы Специалист по жанрам творчества				
	Эффективность результативность			

	Обучение, консультация, организация сбора документов на подтверждение или присвоение звания, грандов и др. Сбор информации и подготовка документации для отчетов (ежемесячных, квартальных, годовых). Своевременная сдача отчетов и муниципального задания. Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и использования их по назначению.	20		
	Разработка и участие в инновационных проектах по развитию деятельности учреждения. Разработка и издание буклетов, информационных сборников, папок-раскладок, методического материала. Работа по размещению информации о проведенных и запланированных мероприятий на сайте учреждения. Размещение информации по мероприятиям а АИС ЕИПСК. Наличие индивидуального плана. Составление планов и отчетов (месяц, квартал, год)	20		
	Организация городских фестивалей, конкурсов, семинаров, конференций и др.	10-20		

	Ведение кружков, факультативов и т.д. Участие в городских мероприятиях, концертах, фестивалях и т.д.			
	Организация зонального (республиканского) фестиваля, конкурса, семинара конференции, а так же участие в них	20		
	Отсутствие замечаний	10		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей.	25		
Заведующий службой административно-хозяйственной деятельностью				
	Эффективность результативность			
	Соблюдение инструкции по делопроизводству. Соблюдение номенклатуры дел. Соблюдение требований по противодействию коррупции. Ведение журналов отчетности. Своевременная подача информации вышестоящему руководству, сдача отчетов	25		
	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с противопожарной безопасностью	20		

	учреждения. Оперативное реагирование на устранение замечаний по безопасности учреждения. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и оборудования, его восстановления и пополнения. Содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и использования их по назначению. Образцовое состояние помещения для хранения ТМЦ в соответствии с требованиями СанПиНа			
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей.	40		
Специалист по кадровому делопроизводству				
	Соблюдение правильности ведения кадрового документооборота. Соблюдение инструкции по делопроизводству. Соблюдение номенклатуры дел. Соблюдение требований по противодействию коррупции.	25		

	Соблюдение требований по защите персональных данных.			
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУК «Централизованная клубная система». Отсутствие санкций за нарушение трудового законодательства в работе с персоналом, замечаний со стороны проверяющих. Соблюдение сроков подготовки и сдачи документов для расчета заработной платы. Своевременное ознакомление работников с локальными нормативными актами, приказами по учреждению и т.д.	20		
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей.	40		
	Юрисконсульт			
	Разрабатывать или принимать участие в разработке документов правового характера. Принимать участие в	25		

	работе по заключению договоров. В соответствии с установленным порядком оформлять документы о привлечении работников к дисциплинарной и материальной ответственности .			
	Принимать участие в подготовке заключений по правовым вопросам, возникающим в деятельности учреждения, совершенствованию деятельности учреждения	20		
	Консультировать работников учреждения по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, оказывать содействие в оформлении документов и актов правового характера. Осуществлять информирование работников учреждения о действующем законодательстве и изменения в нем, знакомить директора учреждения и сотрудников с нормативными актами, относящимися к их деятельности.			
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы	40		

	выходящей за рамки обязанностей.			
Слесарь -электрик				
	Качественное выполнение своих обязанностей. Поддержание в рабочем состоянии систем энергоснабжения. Своевременное обслуживание, ремонт и восстановление электроприборов и оборудования. Бережное использование хозяйственного инвентаря, спецодежды. Сохранность ТМЦ. Уборка (мытье, очистка) закрепленных участков. Экономия расхода электроэнергии, воды, санитарных средств.	30		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУК «Централизованная клубная система». Умение четко действовать при возникновении нестандартной ситуации в работе системы энергоснабжения. Ответственное отношение к материально-технической базе.	10		

	Образцовое состояние помещения в соответствии с требованиями СанПиНа.			
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей.	40		
Уборщик служебных помещений				
	Обеспечение качественной уборки помещения учреждения на закрепленной территории . Экономия расхода электроэнергии, воды, санитарных средств. Бережное использование хозяйственного инвентаря, спецодежды.	30		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУК «Централизованная клубная система». Ответственное отношение к материально-технической базе. Образцовое состояние помещения в соответствии с требованиями	10		

	СанПиНа.			
	Отсутствие замечаний	5		
	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей.			
	Сторож			
	Качественное выполнение обязанностей. Бережное использование хозяйственного инвентаря, спецодежды. Уборка (мытье, очистка) закрепленных участков. Сохранность ТМЦ. Экономия электроэнергии, воды. Ответственное отношение к материально-технической базе. Образцовое состояние помещения для хранения ТМЦ в соответствии с требованиями СанПиНа.	30		
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, связанных с уставной деятельностью МБУК «Централизованная клубная система».	10		
	Отсутствие замечаний	5		

47

	Дополнительные баллы комиссии за срочные объемы поручения, за расширение сферы деятельности и объем выполненной работы выходящей за рамки обязанностей	40		

удак
я

ма»

юджетного
руга Судак
ого кодекса
Крым от
учреждений
плаге труда
круга Судак
ыми актами
ке в целях
ий культуры

том:
ий рабочих,
циалистов и

ом и местном
к учреждений,
егулированию

етом мнения
договором на
слевых и иных
численности,
е нормы);

тся исходя из
(профессии),