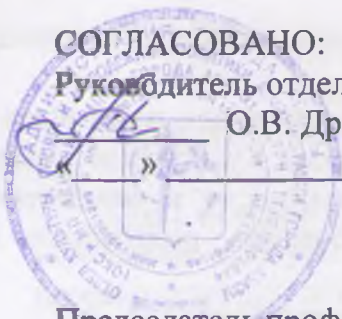


СОГЛАСОВАНО:

Руководитель отдела КС и МП
О.В. Дресвянников
« 01 » _____ 2016 г.



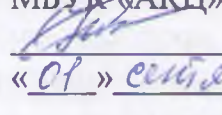
УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУК «АКЦ»
И.В. Конышева
« 01 » _____ 2016 г.



Председатель профсоюзной организации
МБУК «АКЦ»

Г.С. Каравайная
« 01 » сентября 2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ
ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ И РАБОЧИХ
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Абазинский Культурный центр»**

С внесенными изменениями, согласно Постановления Администрации города Абазы № 619 от 01 сентября 2016г. в целях улучшения оплаты труда и применения единого подхода к формированию системы оплаты труда для муниципальных учреждений физической культуры и спорта, культуры и искусства, дополнительного образования детей в области культуры и искусства, руководствуясь ст. 144 Трудового Кодекса РФ, п.16,17 ч.1 ст.16, п.1 ч.1 ст.16.1, п.3 ч.1 ст.17 федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» №131-ФЗ от 06.10.2003 г. (с изменениями), Методическими рекомендациями по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры и искусства, дополнительного образования, утвержденными Постановлением Президиума Правительства Республики Хакасия № 53-п от 20 мая 2016г., Постановлением Правительства Республики Хакасия от 03.06.2011г. №321 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Хакасия в сфере спорта» (с изменениями), п.13, 16, 17,18 ст.5 Устава муниципального образования г. Абаза, Администрация города Абаза

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Абазинский Культурный центр» (далее МБУК «АКЦ») разработано в соответствии: с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Президиума Правительства Республики Хакасия от 20.05.2016г. №53-п «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда для работников в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Абазинский Культурный центр». Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих.

1.3. Настоящее Положение включает методические рекомендации:

- размеры базовых должностных окладов работников муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее – учреждения), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней;

- должностные оклады руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с последующими изменениями).

1.5. Условия оплаты труда, включая размер базового должностного оклада (оклада) работника (рабочего), повышающего коэффициента, компенсационных выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.6. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

1.7. Директор МБУК «АКЦ», в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Номенклатура должностей работников в учреждениях определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Директор МБУК «АКЦ» несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

Под окладом (должностным окладом) работника муниципального бюджетного учреждения культуры понимается ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работника рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу далее ПКГ, без учета выплат компенсационного, стимулирующего характера и социальных выплат.

Размер базового оклада по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки, образования, необходимых для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

$$\text{ДО кв. ур.} = \text{Доб} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ДО кв. ур. – должностной оклад по квалификационному уровню;

Доб – базовый должностной оклад;

К – повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

Должности работников муниципального бюджетного учреждения культуры, руководителей, специалистов, служащих и рабочих подразделяются по профессиональным квалификационным группам, далее ПКГ, а размеры окладов работников муниципального бюджетного учреждения культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей служащих к ПКГ.

- Должности служащих культуры и искусства среднего звена;
- Должности служащих культуры и искусства ведущего звена;
- Должности служащих культуры и искусства руководящего состава;
- Должности работников культуры и искусства первого уровня;
- Должности работников, культуры и искусства, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ;

2.1. Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (табл. 1).

Таблица 1

НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ	Диапазон повышающих коэффициентов
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5193 рубля	
Заведующий костюмерной	1,10 - 2,07;
Аккомпаниатор	1,10 - 2,07;
Руководитель кружка	1,10 - 2,07;

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории

III квалификационная категория 1.1 – 1.4;

II квалификационная категория 1.5 – 1.75;

I квалификационная категория 1.8 – 2.07

- III квалификационная категория: молодые специалисты, специалисты имеющие среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы;
 II квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства не менее трех лет;
 I квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства более трех лет; высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы.

2.2. Профессиональная квалификационная группа
 «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»
 (табл. 2).

Таблица 2

НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ	Диапазон повышающих коэффициентов
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5760 рубля	
Звукооператор	1.0 – 2.16;
Методист клубного учреждения	1.0 – 2.16;
Художник по свету	1.0 – 2.16.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории

- III квалификационная категория 1.0 – 1.5;
 II квалификационная категория 1.6 – 1.9;
 I квалификационная категория 2.0 – 2.16.

- III квалификационная категория: молодые специалисты, специалисты имеющие среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы;
 II квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства не менее трех лет;
 I квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства более трех лет; высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы.

2.3. Профессиональная квалификационная группа
 «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»
 (табл. 3).

Таблица 3

НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ	Диапазон повышающих коэффициентов
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6957 рубля	
Заведующий отделом (сектором)	1.0 – 2.07;
Балетмейстер - постановщик	1.0 – 2.07;
Режиссер – постановщик	1.0 – 2.07;
Звукорежиссер	1.0 – 2.07;
Руководитель студии	1.0 – 2.07.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории

III квалификационная категория 1.1 – 1.4;

II квалификационная категория 1.5 – 1.75;

I квалификационная категория 1.8 – 2.07.

III квалификационная категория: молодые специалисты, специалисты имеющие среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы;

II квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства не менее трех лет;

I квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства более трех лет; высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы.

2.4. «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (табл. 4).

Таблица 4

НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ	Диапазон повышающих коэффициентов
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4676 рублей	
Художник	1.22 – 1.97;
Администратор	1.22 – 1.97.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории

III квалификационная категория 1.22 – 1.4;

II квалификационная категория 1.5 – 1.75;

I квалификационная категория 1.8 – 1.97.

III квалификационная категория: молодые специалисты, специалисты имеющие среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы;

II квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства не менее трех лет;

I квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства более трех лет; высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы.

2.5. «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» (табл. 5).

Таблица 5

НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ	Диапазон повышающих коэффициентов
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4747 рублей	
Костюмер	1.17 – 1.30

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории

III квалификационная категория 1.17 – 1.19;

II квалификационная категория 1.2 – 1.3;

III квалификационная категория: молодые специалисты, специалисты имеющие среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы;

II квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства не менее трех лет;

2.6. «Должности работников, культуры и искусства, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ» (табл. 6).

Таблица 6

НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ	Диапазон повышающих коэффициентов
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 8384 рублей	
Заведующий клубным учреждением	1.0 – 1.72;
Художественный руководитель клубного учреждения	1.0 – 1.72

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории

III квалификационная категория 1.0 – 1.35;

II квалификационная категория 1.4 – 1.6;

I квалификационная категория 1.65 – 1.72.

III квалификационная категория: молодые специалисты, специалисты имеющие среднее профессиональное образование без предъявления к стажу работы;

II квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства не менее трех лет;

I квалификационная категория: среднее профессиональное образование и стаж работы в учреждении культуры и искусства более трех лет; высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. В выплаты компенсационного характера рекомендуется включать: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия; выплата 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).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок: ежемесячная надбавка 30% (северные) и ежемесячная доплата 30% (районные). (ТК РФ ст. 313)

- Для сотрудников впервые вступающих в трудовые отношения, в возрасте до 30

лет, надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых данным категориям работников надбавок не может превышать 30%.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), рекомендуется устанавливать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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, рекомендуется определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплату за работу в ночное время рекомендуется производить работникам за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер доплаты составляет 35 процентов от стоимости одного часа, рассчитанной от оклада (должностного оклада).

Работникам муниципальных учреждений культуры, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, рекомендуется устанавливать повышенную оплату в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных учреждений культуры, привлекавшийся к сверхурочной работе, рекомендуется устанавливать повышенную оплату в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам) основных работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или абсолютных размерах.

- Размеры компенсационных выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами. Повышающий коэффициент 1,30 к должностному окладу молодым специалистам, окончившим учреждение среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по специальности в муниципальное учреждения, а имеющим диплом с отличием – повышающий коэффициент 1,50 к должностному окладу в течение первых трёх лет работы. (Руководствуясь законом РХ № 135 от 26.12.2013г.)

3.2. В зависимости от условий выполняемого труда рабочим устанавливаются следующие **компенсационные выплаты**:

- Доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда размер доплаты составляет 12% от должностного оклада.

- Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается в размере до 50% от должностного оклада. (ТК РФ ст. 151)

- Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором до 100% от должностного оклада.

- В случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с

законодательством Российской Федерации, то работнику автоматически производится начисление не достающей суммы до размера минимальной заработной платы (МРОТ). Минимальный размер оплаты труда ФЗ №82 от 19.06.2000 г (с изменениями).

- Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день производить оплату в одинарном размере, с предоставлением работнику дополнительного оплачиваемого другого дня отдыха

4. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

С целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются стимулирующие выплаты.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- Премияльные выплаты по итогам работы.

4.1. В выплаты стимулирующего характера рекомендуется включать:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам муниципального учреждения в зависимости от их фактической занятости или нагрузки в участии и подготовке новых программ и мероприятий; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и т.д.

4.3. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный творческий подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за выполнение, перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, за высокое качество выполняемой работы и другие.

4.4. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать в целях укрепления кадрового состава учреждений. В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет рекомендуется включать периоды работы в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Республики Хакасия, в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

- Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, рекомендуется устанавливать комиссией учреждения по установлению трудового стажа.
- Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы производится в зависимости от суммарного периода работы в области культуры, дающего права на получения этой надбавки в следующих размерах указанных в Таблице 1.

Таблица 1

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

В течение года выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться, либо отменяться совсем при ухудшении качества работы, нарушении финансовой и трудовой дисциплины, невыполнении должностных обязанностей и т.д.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности на основании приказа директора.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении культуры допускается премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премирование предусматривает выплату сотрудникам денежных сумм сверх его основного заработка в целях поощрения за безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными актами, приказами руководителя, а также:

- за выдвижение и начальную проработку новых идей, проектов, внедрение новых технологий. Выплата производится единовременно, в размере до 50% от установленного должностного оклада;
- конечные, успешные результаты реализации проектов, программ. Выплата производится единовременно, в размере до 50% от установленного должностного оклада;
- за мероприятие, подготовленное и проведенное на высоком профессиональном уровне. Выплата производится единовременно, в размере до 50% от установленного должностного оклада;
- победы в конкурсах и грантах Российского, регионального уровня. Выплата производится единовременно в размере до 50 % от должностного оклада;
- активное участие в конкурсах, концертах, фестивалях проводимых в рамках России и РХ. Выплата производится единовременно в размере до 50 % от должностного оклада;
- долгую безупречную работу, к юбилею сотрудника, юбилею учреждения, другим памятным датам. Выплата носит разовый характер и составляет не более 50 % от должностного оклада;
- правильное и эффективное использование денежных бюджетных средств, экономию энергоресурсов, и д. р. не более 50% от должностного оклада.

Выплаты премиального характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на

оплату труда работников.

4.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся решением руководителя муниципального учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя. Решение о выплатах принимается комиссией из трех человек, которая формируется из сотрудников Отдела КС и МП Администрации города Абазы (Руководитель отдела, главный бухгалтер, специалист по кадрам).

Выплаты стимулирующего характера производятся работникам МБУК «АКЦ», выполняющим работу по основной должности:

- Заместитель директора по художественно-творческой работе ЦДК
- Заведующая ДК «Юбилейный»
- Заведующая отделом по работе с детьми и молодежью ЦДК
- Заведующая костюмерной ЦДК
- Костюмер ЦДК
- Художественный руководитель ДК «Юбилейный»
- Художник ЦДК
- Руководитель самодеятельного коллектива (кружка) ЦДК, ДК «Юбилейный»
- Звукорежиссер ЦДК
- Звукооператор ЦДК
- Методист ЦДК
- Администратор ЦДК
- Балетмейстер -постановщик ЦДК
- Режиссер – постановщик ЦДК
- Аккомпаниатор ЦДК
- Художник по свету ЦДК
- Руководитель студии ЦДК

Положения настоящего раздела не применяется к работникам, осуществляющим трудовую деятельность в МБУК «АКЦ» в порядке внутреннего, внешнего совместительства.

4.8. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы распределяются ежемесячно с 20 по 25 число комиссией из пяти человек, которая формируется сроком на шесть месяцев. По истечении этого срока обязанности членов комиссии возлагаются на других работников МБУК «АКЦ».

При определении размера выплат стимулирующего характера учитывается перечень критериев, разработанный для сотрудников МБУК «Абазинский Культурный центр» согласно **Приложению 1**.

Всем работникам предварительно выдается лист самооценки, сотрудник оценивает себя по критериям и составляет аналитическую справку, составленную в соответствии с требованиями, указанными в **Приложении №2**.

Аналитическая справка подписывается руководителем структурного подразделения и подается на рассмотрение экспертной комиссии одновременно с оценочным листом. Аналитическая справка заслушивается экспертной комиссией по распределению стимулирующих выплат, обсуждается и по ней выносится решение об актуальности самооценки. Решение комиссии вносится в протокол и на его основании

составляется приказ директора МБУК «АКЦ». При отсутствии аналитической справки комиссия лист самооценки не рассматривает, за исключением случая возникновения у работника временной нетрудоспособности в период с 20 по 25 число, в данном случае комиссия оставляет за собой право самостоятельно вынести экспертную оценку.

Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанной с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

4.9. Порядок выплаты материальной помощи

Материальная помощь работникам учреждения выплачивается по приказу директора учреждения на основании заявления работника с резолюцией профсоюзного комитета, определяющей размер материальной помощи. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих размерах в случаях:

- при заболеваниях, требующих оперативного вмешательства от 1000 до 1500 рублей единовременно;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители);
- 1000 рублей единовременно;
- в случае смерти самого работника (его родственникам) 2000 рублей единовременно;
- при рождении ребенка 1000 рублей единовременно.

Материальная помощь выплачивается за счет и в пределах экономии сложившейся по фонду оплаты труда (ФОТ), образующейся от выплат по листкам нетрудоспособности, за счет отпусков без сохранения заработной платы, средств поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Выплаты за почетные звания

Работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Абазинский культурный центр» могут устанавливаться ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам) за почетные звания. Рекомендуемые размеры ежемесячных надбавок к должностным окладам за почетные звания указаны в таблице.

Наименование почетного звания	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу
Народный артист Республики Хакасия	6250 рублей
Заслуженный артист Российской Федерации, Заслуженный художник Российской Федерации, Заслуженный работник культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель искусств Российской Федерации, Заслуженный артист РСФСР, Заслуженный художник РСФСР, Заслуженный работник культуры РСФСР, Заслуженный деятель искусств РСФСР	5000 рублей
Заслуженный артист Республики Хакасия, Заслуженный работник культуры Республики Хакасия, Заслуженный деятель искусств Республики Хакасия, Народный мастер (Чон Узы) Республики Хакасия	15 %

Ежемесячные надбавки, установленные в абсолютном размере и процентном отношении к должностным окладам за почетные звания, выплачиваются по основному месту работы при условии, что работник осуществляет свою деятельность в учреждениях культуры на территории Республики Хакасия и почетное звание соответствует направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника учреждения культуры двух и более почетных званий ежемесячную надбавку к должностному окладу рекомендуется устанавливать за одно почетное звание по выбору работника.

Ежемесячная надбавка не образует нового оклада.

6. Определение должностных окладов руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, муниципального учреждения состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера руководителя муниципального учреждения, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами и утверждаются Распоряжением Главы г. Абазы.

Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном соотношении к среднему должностному окладу работников основного персонала учреждения и составляет до 1,8 размеров среднего оклада (должностного оклада).

Величина повышающего коэффициента для установления должностного оклада руководителя зависит от следующих показателей:

п/п	Показатель	Количественное значение показателя	Размер повышающего коэффициента
	Численность основного персонала учреждения	до 5 человек	1,25
		от 6 до 15 человек	1,30
		свыше 15 человек	1,75

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения:

	Заместитель директора по художественно-творческой работе ЦДК
	Заведующая ДК «Юбилейный»
	Заведующая отделом по работе с детьми и молодежью ЦДК
	Заведующая костюмерной ЦДК
	Художественный руководитель ДК «Юбилейный»
	Художник ЦДК
	Руководитель самодеятельного коллектива (кружка) ЦДК, ДК «Юбилейный»
	Звукорежиссер ЦДК
	Звукооператор ЦДК
	Методист ЦДК

	Администратор ЦДК
	Балетмейстер -постановщик ЦДК
	Режиссер – постановщик ЦДК
	Аkkомпаниатор ЦДК
	Художник по свету ЦДК
	Хормейстер ЦДК
	Руководитель любительского объединения
	Оператор видеозаписи ЦДК

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения рекомендуется устанавливать приказом руководителя муниципального учреждения на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада директора муниципального бюджетного учреждения культуры.

7. Установление выплат стимулирующего характера для руководителя, его заместителям

7.1. Руководителю учреждения культуры, заместителям руководителя, рекомендуется производить выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за выслугу лет;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры выплаты стимулирующего характера устанавливаются распоряжением руководителем отдела КСиМП Администрации города Абазы, согласно Постановления Администрации города Абазы № 619 от 01 сентября 2016г, на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) с указанием срока действия надбавки.

7.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры согласно критериям указанных в приложении №3.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

7.3. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом высокого качества работы руководителя и возглавляемого им учреждения. Премирование руководителя муниципального учреждения рекомендуется производить по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, за особые достижения или заслуги в области культуры, управленческой деятельности, конкретные результаты в труде. Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7.4. При наличии у руководителя учреждения культуры, его заместителя дисциплинарного взыскания, премирование руководителя учреждения культуры, заместителя не производится.

Стимулирование труда руководителей учреждений культуры, заместителей руководителя производится только по основной должности.

7.5. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы производится в зависимости от суммарного периода работы в области культуры, дающего права на получения этой надбавки в следующих размерах указанных в таблице.

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

8. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда Муниципального бюджетного учреждения культуры.

Фонд оплаты труда муниципального бюджетного учреждения культуры формируется на календарный год за счет средств муниципального бюджета МО г.Абаза и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения культуры распределяется по категориям персонала:

- административно-управленческий персонал – не более 25%;
- основной персонал – не менее 75%.

Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения культуры согласовывается с руководителем Отдела КС и МП Администрации г. Абазы и утверждается директором МБУК «АКЦ» в пределах фонда оплаты труда, включает в себя все должности работников данного учреждения.

Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях гражданско-правового трудового договора и за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, изменяется в зависимости от уровня инфляции (потребительских цен), изменения функций учреждения и объема выполняемых работ при наличии соответствующих нормативных правовых актов МО г. Абаза.

Объем средств, направляемых на оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

Экономия средств, возникшая в ходе исполнения плана ФХД, расходов на конец финансового года по ФОТ, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания муниципального бюджетного учреждения культуры, направляются на выплаты стимулирующего характера, премирование работников муниципального бюджетного учреждения культуры за показатели качества и результативности по итогам работы за год.

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Абазинский культурный центр»

Прошито и пронумеровано 8
(Восемь) лист (ов)

Директор МБУК «Абазинский
Культурный центр»


И.В. Конышева

« 01 » сентября 2018 г.

