

Приложение № 1
к приказу
от «28» 07 2015 г. № 39

Согласовано:
Начальник Управления культуры,
молодежной политики и спорта
администрации Еманжелинского
муниципального района


В.В. Бартош
«28» июля 2015 г.



Утверждаю:
Директор МКУ ДК им. А.С.Пушкина
Еманжелинского муниципального
района


Т.А. Аксенова
«28» июля 2015 г.



Положение

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
Дворец культуры имени А.С. Пушкина Еманжелинского
муниципального района Челябинской области
(в новой редакции)**

Согласовано
на общем собрании трудового коллектива
протокол № 14 от «28» 07 2015 г.

I.Общее положение

1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Дворец культуры им. А.С. Пушкина Еманжелинского муниципального района Челябинской области (далее именуется – Положение) разработано в соответствии со ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Челябинской области от 20.08.2014 г. № 395-П « О внесении изменений в постановление правительства Челябинской области от 11.09.2008 года № 275-П», постановлением администрации Еманжелинского муниципального района № 829 от 09.09.2010 « О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных казённых учреждений органов местного самоуправления Еманжелинского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных казённых учреждений»,с Положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры, молодежной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района Челябинской области, с трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2.Положение включает в себя:

1)Размеры должностных окладов (окладов) с учётом межуровневых коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуется - ПКГ);

2)Перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3)Условия оплаты труда руководителей учреждений, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера

3.Системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Дворец культуры им. А. С. Пушкина Еманжелинского муниципального района устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения трудового коллектива работников.

4.Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

1)Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2)Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Государственных гарантий по оплате труда;

4) Настоящего Положения;

5) Рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на неопределённый срок, включаются в трудовой договор работника.

6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора по учреждению;
- награждение премией, ценным подарком от учреждения;
- награждение ценным подарком от управления культуры, молодежной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района;
- выдвижение кандидата от управления культуры, молодежной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района на ежегодную церемонию «Человек года»;
- представление к награждению Благодарственным письмом городского собрания депутатов и администрации Еманжелинского городского поселения;
- представление к награждению Почетной грамотой Совета депутатов и администрации Еманжелинского городского поселения;
- представление к награждению на Благодарность главы Еманжелинского муниципального района;
- представление к награждению Почетной грамотой районного собрания депутатов и администрации Еманжелинского муниципального района;
- представление к награждению Благодарственным письмом районного собрания депутатов;
- представление к награждению премией районного собрания депутатов;
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства культуры Челябинской области;

- представление к награждению Почетной грамотой Законодательного собрания Челябинской области;
- представление к награждению Благодарственным письмом Законодательного собрания Челябинской области;
- представление к награждению на премию Законодательного собрания Челябинской области;
- представление к награждению на Благодарность Губернатора Челябинской области;
- представление к награждению Почетной грамотой Губернатора Челябинской области;
- представление к награждению Государственной премией Челябинской области, Законодательного собрания Челябинской области в сфере культуры и искусства (за вклад в развитие культуры и искусства);
- представление к награждению Почетного звания «Заслуженный работник культуры РФ»;
- представление к награждению Благодарность Министра культуры Российской Федерации
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации
- представление к награждению нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации «За высокие достижения» и др.

II. Основные условия оплаты труда

9. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложениям № 1, № 2, № 3.

Оклад первого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» устанавливается в размере 2830 рублей.

Оклад работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается с применением межуровневого коэффициента, рассчитанного по методике установления окладов в соответствии с ПКГ на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание муниципальных казенных учреждений, соответствующих уставным целям учреждений.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

11. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

4) Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим ПКГ.

13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты.

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или

возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) Доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходные или нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов; минимальный размер доплаты составляет 40 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарному году.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

16. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, выплачиваются работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

17. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

18. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- 2) Выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) Премияльные выплаты по итогам работы;
- 4) Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения;
- 5) Выплаты за знание и повседневное применение в работе одного и более иностранных языков;
- 6) Выплаты за сложность и напряженность работы требуемой особой квалификации ;
- 7) Выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности;

19. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;
- 2) Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за квалификационную категорию;
- 4) Выплаты за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области.

20. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

21. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения и показателями (критериями) оценки эффективности по профессиям и видам деятельности работников, утверждёнными руководителем учреждения (Приложение № 5), в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

22. Не менее 50 процентов фактического объёма выплат стимулирующего характера работнику в отчётном месяце направляются на выплаты стимулирующего характера, характеризующие результат труда работников.

23. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 18 настоящего Положения, производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения.

24. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных

показателей по каждой стимулирующей выплате.

25. С целью выработки объективных предложений по оценке результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат и определению оценки эффективности труда работников на основании разработанных критериев оценки эффективности по профессиям и видам деятельности работников (приложения № 5).

Функции и полномочия комиссии регламентируются Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат и оценке показателей эффективности труда работников МКУ ДК им. А.С. Пушкина

Состав комиссии и срок ее полномочий утверждается приказом директора по учреждению.

26. Выплаты стимулирующего характера распределяются Комиссией по предоставленным ей отчетам установленного образца.

Порядок, сроки, форма отчетов регламентируется Положением о порядке, сроках и форме представления работниками МКУ ДК им. А.С. Пушкина ЕМР отчётности об эффективности своей деятельности и выполнении критериев оценки проделанной за отчётный период работы, утвержденным директором

Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами. На основании протокола Комиссии директор учреждения издаёт приказ о назначении выплат стимулирующего характера.

27. При внутреннем совместительстве стимулирование производится по одной из должностей, по выбору Комиссии с учетом мнения работника. «Двойное стимулирование» недопустимо.

28. Выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с начальником управления культуры, молодёжной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района на срок до 1 года с работником из числа художественного персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы.

Выплаты устанавливаются за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в пределах фонда оплаты труда.

29. Стимулирующая выплата за наличие почётного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

До 20 процентов от должностного оклада (оклада) за почётное звание «народный»;

До 10 процентов от должностного оклада (оклада) за почётное звание «заслуженный».

Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака составляет до 5 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

30. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за

соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденные локальными нормативными актами соответствующего учреждения.

31. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства, образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных).

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

При выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов от должностного оклада (оклада);

При выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов от должностного оклада (оклада);

При выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов от должностного оклада (оклада);

При выслуге лет свыше 15 лет - 20 процентов от должностного оклада (оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Данные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

32. Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются в течение трёх лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 40 процентов от должностного оклада (оклада).

33. Премирование работников учреждения производится в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

34. Размер стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат (Приложение №7) в случаях:

- нарушения Устава Учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, правил пожарной безопасности;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- совершения прогула, появления сотрудника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;
- длительное (более часа) отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;
- нанесения работником своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению;
- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);
- наличия обоснованных жалоб на работников со стороны пользователей услуги;

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, указанных в Приложении № 5 данного Положения ;
- необоснованный отказ от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;
- письменный отказ работника от установленной надбавки;
- истечение срока, на который была установлена надбавка;
- иные обоснованные причины

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

35. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в размерах установленных в приложениях №2, с учётом деятельности учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

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

Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Управлением культуры, молодежной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района Челябинской области.

38. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Управлением культуры, молодежной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района за выполнение целевых значений показателей муниципального задания учреждению в текущем финансовом году в пределах фонда оплаты стимулирования руководителей учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

39. Управление культуры, молодежной политики и спорта вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда соответствующего учреждения, но не более размера бюджетных ассигнований, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения

40. Использование лимитов бюджетных обязательств, осуществляется

учреждением по итогам оценки выполнения целевых значений показателей выполнения муниципального задания за прошедший квартал.

Показатели муниципального задания на очередной финансовый год утверждаются Управлением культуры, молодёжной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района Челябинской области в сроки, установленные для формирования местного бюджета на очередной финансовый год.

41. Неиспользованные в течение квартала лимиты бюджетных обязательств распределяются Управлением культуры, молодёжной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района между учреждениями путём увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

42. Размер стимулирующей надбавки руководителей учреждения определяется в зависимости от показателей, характеризующих деятельность учреждения, согласно Показателям деятельности муниципальных казенных учреждений культуры для установления надбавки руководителям учреждений (Приложение №7)

VI. Заключительные положения

43. Штатное расписание муниципального казённого утверждаются руководителем учреждения по согласованию с начальником управления культуры, молодёжной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 « Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

44. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

45. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

46. За счёт экономии фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его

письменного заявления принимает глава Еманжелинского муниципального района.

47. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

48. Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения возникшие с 01.08.2015 года.

49. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения по согласованию с коллективом учреждения по мере необходимости.

Согласовано на общем собрании трудового коллектива протокол № ___ от «___» _____ 20__ г.

Нормативно-правовая основа:

- Трудовой Кодекс РФ;
- постановление Правительства Челябинской области от 11.09.2008г №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- постановление администрации Еманжелинского муниципального района №829 от 09.09.2010г. «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений органов местного самоуправления Еманжелинского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений»;
- постановление администрации Еманжелинского муниципального района от 29.10.2010 г. №994 «О введении новых систем оплаты труда работников учреждений Управления культуры, молодежной политики и спорта администрации Еманжелинского муниципального района, оплаты труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений культуры»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 317 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013 – 2020 годы»;

- приказ Министерства культуры Челябинской области от 25.11.2013 г. № 478 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности и результативности деятельности областных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, и их руководителей, условиях премирования руководителей»(с изменениями от 26.02.2014 г. № 44, от 22.07.2014 г. № 209, от 27.02.2015 г. № 85, от 29.05.2015г. № 192/1).

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии
рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	должность	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Уборщик помещения, уборщица, дворник, полотер, сторож, гардеробщик, секретарь	2830,0
2 квалификационный уровень		2972,0

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих
второго уровня»

Квалификационный уровень	должность	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию, плотник, художник	3176,0
2 квалификационный уровень		3402,0
3 квалификационный уровень		3686,0
4 квалификационный уровень		4253,0

Установление оклада по 4 квалификационному уровню производится согласно порядку, определенному в Пункте 8 раздела II настоящего положения.

Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина

Аксенова Т.А.

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
Дворец культуры имени А.С. Пушкина
Еманжелинского муниципального района
Челябинской области

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
работников культуры, искусства и кинематографии

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
1,08	3515,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
1,64	5338,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
2,43	7910,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
2,69	8756,0

Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина

Аксенова Т.А.

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
Дворец культуры имени А.С. Пушкина
Еманжелинского муниципального района
Челябинской области

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии вспомогательного звена»

Квалификационный уровень	должность	Оклад (рублей)
	водитель, смотритель, контролер	2835,0

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Квалификационный уровень	должность	Оклад (рублей)
	костюмер	4036,0

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Квалификационный уровень	должность	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Руководитель кружка, культорганизатор, звукооператор, зав.костюмерной, аккомпаниатор, звукорежиссер, концертмейстер	4410,0

Установление оклада по 4 квалификационному уровню производится согласно порядку, определенному в пункте 8 раздела II настоящего положения.

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационный уровень	должность	Оклад (рублей)
	аккомпаниатор-концертмейстер, артист вокального жанра, режиссер, методист	3885,0

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационный уровень	должность	Оклад (рублей)
	балетмейстер, главный балетмейстер, зав. массовым сектором, зав. сектором по работе с молодежью, зав. детским сектором, художественный руководитель, руководитель народного коллектива, хормейстер	4568,0

Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина

Аксенова Т.А.

Перечень профессий для установления стимулирующих выплат работникам
муниципального казенного учреждения Дворец культуры им. А.С. Пушкина
Еманжелинского муниципального района Челябинской области

1. Заместитель директора по хоз. части
2. Художественный руководитель
3. Зав. массовым сектором
4. Зав. сектором по работе с молодежью
5. Культурорганизатор
6. Руководитель народного коллектива
7. Руководитель кружка
8. Хормейстер
9. Концертмейстер
- 10.Аккомпаниатор – концертмейстер
- 11.Звукорежиссер
- 12.Художник
- 13.Балетмейстер
- 14.Главный балетмейстер

Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина

Аксенова Т.А.

**Показатели деятельности муниципального казенного учреждения
Дворец культуры им. А.С. Пушкина
Еманжелинского муниципального района для установления стимулирующей
добавки руководителя**

Показатели деятельности	Максимальная надбавка
<p>1. Качество культурного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие и динамика реализации программы развития учреждения, годового плана работы - динамика развития клубных формирований по интересам в соответствии с запросами населения - наличие призов фестивалей, конкурсов, соревнований разных уровней по сравнению с предыдущим периодом - качество организации и проведения районных культурно-досуговых мероприятий (увеличение охвата населения) - организация и проведение художественных советов, семинаров, совещаний по вопросам повышения качества культурного процесса - использование эффективных инновационных форм работы с населением - организация и проведение мероприятий по гражданско-патриотическому, нравственно-духовному воспитанию населения, особенно детей и молодежи - гастрольная деятельность учреждения на территории района, области - открытость для СМИ 	<p>От 50% до 100 %</p> <p>От 50% до 100%</p> <p>От 50% до 100%</p> <p>От 50% до 100%</p> <p>От 30% до 50%</p> <p>От 30% до 50%</p> <p>От 30% до 50%</p> <p>От 30% до 50%</p>
<p>2. Создание условий для осуществления культурного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - материально-техническая, ресурсная обеспеченность культурного процесса, в том числе за счёт внебюджетных средства (информационно-методическое обеспечение культурного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности) - сохранность нефинансовых активов учреждения, итоги полной и выборочной инвентаризации, данные проверок - обеспечение санитарно-гигиенических условий культурного процесса (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.) - обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта 	<p>От 50% до 100%</p> <p>От 50% до 100%</p> <p>От 50% до 100%</p> <p>От 50% до 100%</p> <p>От 50% до 100%</p>

<ul style="list-style-type: none"> - выполнение требований обеспечения антитеррористической безопасности - отсутствие несчастных случаев с участниками клубных формирований, сотрудниками, отсутствие правонарушений в помещении учреждения - эстетический условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние территории 	<p>От 30%до 50%</p> <p>От 30% до 50%</p> <p>От 30% до 50%</p>
<p>3. Кадровые ресурсы учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимизация штатного расписания, укомплектованность кадрами, их качественный состав - развитие творчества (участие творческих работников в культурно- просветительной, творческой работе, конференциях, в конкурсе «Учреждение года») - стабильность коллектива, сохранение молодых специалистов - повышение профессионального уровня персонала, посещение сотрудниками курсов повышения квалификации 	<p>От 30% до50%</p> <p>От30% до50%</p> <p>От50% до 100%</p> <p>От 30% до 50%</p>
<p>4. Социальный критерий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сохранность контингента участников клубных формирований учреждения в течение года - участие в организации каникулярного отдыха детей и подростков, совершенствование форм и содержания отдыха детей и подростков 	<p>От 50% до100%</p> <p>От 30% до50%</p>
<p>5. Эффективность управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие управляющих, попечительских советов, советов ветеранов учреждения ит.д.) - исполнение функций методического центра (по вопросам музыкального, художественного, эстетического развития детей для специалистов общеобразовательных школ, родителей, жителей города и т.д.) - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.) - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций - объёмы привлечения внебюджетных средств, спонсорской помощи и их эффективное использование на развитие учреждения - выполнение плана по предоставлению платных услуг 	<p>От 30% до 50%</p> <p>От 30% до 50%</p> <p>От 50% до 100%</p> <p>От30% до 50%</p> <p>от 50% до 100%</p> <p>от 50% до 100%</p>

Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина

Аксенова Т.А.