

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления культуры и
туризма администрации города
Владимира

А.А. Ведехина

« » 2016 год



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУК «Культурно-досуговый комплекс»

Е.В. Татаринова

« » 2016 год



Принято на общем собрании работников

МБУК «КДК»

протокол № 3 от «15» августа 2016 год

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Культурно-досуговый комплекс»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 № 848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющие комплексные проекты модернизации образования», постановлением администрации города Владимира от 15.02.2013 № 553 «О мерах по реализации постановления Губернатора Владимирской области от 01.02.2013 № 98», постановлением администрации города Владимира от 14.03.2013 № 873 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и постановления Губернатора Владимирской области от 14.02.2013 № 153 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры», в целях улучшения качества работы, материальной заинтересованности работников.

Положение о системе оплаты труда работников МБУК «КДК» (далее - Положение) распространяется на всех работников МБУК «КДК» (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда (далее – СОТ) работников устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации творческих и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОТ работников учреждения устанавливается и изменяется коллективным договором, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами администрации города Владимира и Владимирской области.

1.4. СОТ устанавливаются с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» – 2309 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» – 2418 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» – 3430 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии среднего звена» – 5544 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» – 2436 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» – 2551 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – 3148 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» – 5849 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» – 2130 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – 2248 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» – 2418 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» – 2551 рублей;

1.7. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при индексации базовых окладов и повышении заработной платы в порядке, установленном законодательством РФ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа об образовании;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении стажа работы в культуре – со дня предоставления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки за выслугу лет

1.8. Аттестация работников МБУК «КДК» проводится в соответствии с утвержденным положением об аттестации работников с целью установления соответствия работника занимаемой должности.

Аттестация работников призвана способствовать улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров, повышения уровня профессионального мастерства, приведению в соответствие наименований должностей с квалификационными требованиями.

1.9. По результатам проведенной аттестации комиссия выносит одно из следующих решений:

- работник соответствует занимаемой должности;
- работник не соответствует занимаемой должности (с обязательным указанием причин и мотивов несоответствия);
- работник соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций;
- работник соответствует занимаемой должности и рекомендован для перевода на другую вышестоящую должность или выше оплачиваемую должность.

1.10. Должностные оклады устанавливаются:

- аккомпаниаторов за 4 часа работы в день;
- руководителей кружков, студий, секций, коллективов по видам искусства и народного творчества, в том числе имеющих звание «народный», «образцовый», устанавливаются за 3 часа работы в день.

1.11. К руководителям коллективов относятся: режиссер, хормейстер, балетмейстер, концертмейстер.

Во всех «народных» коллективах могут устанавливаться должности концертмейстеров, аккомпаниаторов.

1.12. Фонд оплаты труда работников МБУК «КДК» состоит из:

- должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставок заработной платы по основной занимаемой должности;
- должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставок заработной платы работающих по совместительству;
- фонда оплаты труда сезонных и временно отсутствующих (вакантных ставок) работников;

1.13. Фонд оплаты труда МБУК «КДК» формируется, исходя из:

- размеров субсидий, выделяемых местным бюджетом на возмещение норм затрат, связанных с оказанием услуг в соответствии с государственным (муниципальным) заданием;
- размеров субсидий областного бюджета;
- объемов средств от приносящей доход деятельности;

Учреждение имеет право полностью распоряжаться экономией фонда оплаты труда, которая может быть направлена на премирование или увеличение иных стимулирующих выплат, предусмотренных в настоящем Положении.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством с учетом представительного органа работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2.3. Выплаты компенсационного характера включает в себя:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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).

2.4. Выплата работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются до 12%;

2.5. 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) устанавливаются:

2.5.1. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35%.

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

- в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.5.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 ТК РФ. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудовым договором, но не может превышать фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности).

2.5.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

Работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

2.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров оплаты труда производится по каждой должности раздельно с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в учреждении.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по основной занимаемой должности работников коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работника.

3.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) или за выполнение конкретного объема работ и включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе. (подпись)

Перечень категорий работников, которым устанавливаются стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе, а также размер таких выплат определяется постановлением администрации города Владимира.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

Единовременный размер выплаты всем сотрудникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Основному персоналу (культурному и творческому) учреждения могут производиться выплаты стимулирующего характера за качество и эффективность профессиональной деятельности, в соответствии с установленными показателями (приложение: таблица 1) и при наличии соответствующего финансирования областного бюджета. Перечень должностей культурного и творческого персонала утверждается директором учреждения (приложение 2).

3.4. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения культуры выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения. В этих целях управление культуры и туризма администрации города Владимира (далее - управление культуры и туризма) вправе централизовать до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета города на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

3.5. Надбавка за выслугу лет выплачивается постоянным штатным работникам, в том числе лицам, работающим по совместительству, за исключение работников, с которыми заключен срочный трудовой договор на выполнение временных (до двух месяцев) работ в следующих размерах:

- * от 3 до 10 лет – 20% должностного оклада;
- от 10 до 20 лет – 30% должностного оклада;
- от 20 до 25 лет – 35% должностного оклада;
- свыше 25 лет – 40% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включается:

- время работы в учреждениях культуры, находящихся или находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;
- время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, включая работу в образовательных учреждениях отрасли культуры;
- время работы на выборных освобожденных должностях в органах законодательной власти, профсоюзных органах, время службы в Вооруженных силах в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- время работы в должностях специалистов и руководителей в органах управления культурой, в централизованных бухгалтериях при органах управления культуры.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки. Стаж работы для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией учреждения. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего права на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.6. Выплаты выпускникам, имеющим профессиональное образование, не имеющим стажа работы, поступившим на работу в муниципальные учреждения культуры и не имеющим квалификационной категории до прохождения ими аттестации, устанавливаются не более чем на 3 года:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;
- с высшим профессиональным образованием - 30%;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;
- со средним профессиональным образованием - 25%.

3.7. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты работникам, имеющим почетные звания "Народный артист", "Народный художник", "Заслуженный артист", "Заслуженный художник", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим выше перечисленных званий, - 20%.

3.8. Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться за:

- . добросовестное и качественное выполнение своих должностных обязанностей;
- . высокий уровень проведения показательных мероприятий и концертных программ;
- . активное участие в общегородских социально-значимых мероприятиях;
- . активное участие в городских, областных и международных смотрах-конкурсах и фестивалях художественного творчества;
- . выполнение особо важных заданий с высоким качеством;
- . привлечение дополнительных внебюджетных средств.

Максимальный размер единовременной премии всем работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

Премияльные выплаты не выплачиваются, в случае:

- . невыполнение плановых заданий и установленных контрольных показателей по вине сотрудника;
- . нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности;
- . снижение качества выполняемой работы;
- . несоблюдение сроков сдачи отчетности;
- . по результатам проверок.

4. Оплата труда руководителя учреждения

На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Владимира.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма администрации города Владимира в соответствии с п. 3.5 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (Постановление главы города Владимира от 19.08.2008 № 3482 с изменениями и дополнениями) в пределах средств, предусмотренных п. 3.4 указанного Положения.

5. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10%-30% ниже оклада руководителя учреждения. На заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6. Иные выплаты

6.1. Материальная помощь - единовременная денежная выплата, которая может быть произведена на основании личного заявления работника учреждения и документа, подтверждающего причину для оказания материальной помощи. Материальная помощь выплачивается в случае:

- . продолжительной болезни работника или членов его семьи;
- . утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- . смерти близкого родственника (детей, супруга, родителей);
- . при заключении брака;
- . с рождением ребенка; ✓
- . к юбилейным датам (50, 60, 70, 75 лет) и уходу на заслуженный отдых (пенсию).

6.2. Коллективными или трудовыми договорами могут быть предусмотрены иные случаи выплаты выходных пособий помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также установление повышенного размера выходного пособия.

ПОКАЗАТЕЛИ

качества и эффективности деятельности основного персонала
МБУК «Культурно-досуговый комплекс»

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Значение показателей (критерии)	Кол-во баллов
по должности: «Руководитель студии», «Руководитель кружка»; «Балетмейстер», «Хормейстер»;			
1.	<u>Интенсивность и высокие результаты работы:</u>		
	- наполняемость коллектива	- танцевальный коллектив –10 чел., - вокальный – 8-10 чел., - театральный –8-10 чел.	3 5 5
	-обновление репертуара	-3 песни в квартал	1
	- участие коллектива в конкурсах, фестивалях, выездных концертов,		2
	-лауреатство в различных конкурсах	-призовые места в конкурсах городского и областного значения - призовые места в межрегиональных, международных, всероссийских конкурсах	5 6
		-3 раза в квартал	3
		-4 раз в квартал	4
	-участие коллектива в культурно-досуговых мероприятиях МБУК «ДК «Энергетик» и других социально-значимых городских мероприятиях	-более 5 раз	5
	-повышение квалификации и профессиональной подготовки		1
по должности «Звукооператор», «Звукорежиссер»; «Художник по свету» «Художник-постановщик»			
1.	<u>Интенсивность и высокие результаты работы:</u>		
	-качественное проведение культурно-досуговых мероприятий	-отсутствие нареканий и претензий к качеству работы	3
	-обеспечение бесперебойной работы музыкального, звукового и светового оборудования	-отсутствие аварийных ситуаций, поломок и устранение их в установленные сроки	3

	- повышение квалификации и профессиональной подготовки		1
<i>по должности «Аккомпаниатор»</i>			
1.	Интенсивность и высокие результаты работы:		
	-высокое исполнительское мастерство творческого коллектива	-участие в конкурсах городского и областного значения	3
		- призовые места в межрегиональных, международных, всероссийских конкурсах	5
		-3 раза в квартал	3
	-участие коллектива в культурно-досуговых мероприятиях МБУК ДК «Энергетик» и других социально-значимых городских мероприятиях	-4 раз в квартал	4
		-более 5 раз	5
	- качественное ведение кружковой работы (сохранение и увеличение контингента занимающихся в кружке)		5
	-повышение квалификации и профессиональной подготовки		2
	- отсутствие претензий на организацию творческого процесса кружка		2
<i>по должности «Культурный организатор»;</i>			
1.	Интенсивность и высокие результаты работы:		
	- качественная подготовка культурно-досуговых мероприятий		4
	- творческое новаторство		3
	- инициативный творческий подход к выполнению заданий		3
	- отсутствие жалоб на некачественное проведение мероприятий		2
<i>по должности: «Заведующий филиалом»</i>			

1.	<u>Интенсивность и высокие результаты работы:</u>		
	- введение новых форм работы (кол-во видов)	- 1 и более	4
	- выполнение финансового плана по доходам	- 100%	5
	- привлечение дополнительных средств для проведения культурно-досуговых мероприятий и хозяйственной деятельности (спонсорство, благотворительность и т.д.)	- при поступлении спонсорских средств и т.д.	3
	- увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с отчетным периодом прошлого года)	- на 4,6% - свыше 4,6 %	1 2
	- увеличение численности участников творческих коллективов	- на 4,6% - свыше 4,6 %	1 2
	- увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях	- на 4,8% - свыше 4,8 %	1 2
<i>по должности «Заведующий культурно-массовым отделом», «Заведующий творческим отделом »</i>			
1.	<u>Интенсивность и высокие результаты работы:</u>		
	- привлечение дополнительных средств для проведения культурно-досуговых мероприятий и хозяйственной деятельности (спонсорство, благотворительность и т.д.)	- при поступлении спонсорских средств и т.д.	2
	- увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с отчетным периодом прошлого года)	- на 4,6% - свыше 4,6 %	2 3
	- увеличение численности участников творческих коллективов	- на 4,6% - свыше 4,6 %	2 3
	- увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях	- на 4,8% - свыше 4,8 %	2 3
<i>по должности «Художественный руководитель филиала»</i>			
	<u>Интенсивность и высокие результаты работы:</u>		

- наполняемость коллектива	- вокальный – не менее 10 чел.	1
- обновление репертуара	- 5% в квартал	1
	- свыше 5%	2
- высокое исполнительское мастерство коллектива, подтверждённое победой в конкурсе	- призовые места в конкурсах	2
- увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с отчетным периодом прошлого года)	- на 4,6%	2
	- свыше 4,6 %	3
- увеличение численности участников творческих коллективов	- на 4,6%	2
	- свыше 4,6 %	3



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК «КДК»

Е.В. Татаринова

« » 2016 год

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей культурного и творческого персонала
на выплаты стимулирующего характера
за качество и эффективность профессиональной деятельности

1. Заведующий филиалом
2. Заведующий культурно-массовым отделом
3. Заведующий творческим отделом
4. Художественный руководитель филиала
5. Режиссёр
6. Методист
7. Руководитель студии
8. Руководитель кружка
9. Балетмейстер
10. Хормейстер
11. Звукооператор
12. Звукорежиссёр
13. Художник по свету
14. Художник-постановщик
15. Аккомпаниатор
16. Культурный организатор

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления
культуры и туризма

А.А. Ведехина

« август » 2017 год

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК «КДК»

Е.В. Татаринова

« август » 2017 год

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Культурно-досуговый комплекс»

Настоящие изменения к Положению разработаны в соответствии с приказом управления культуры и туризма от 01.08.2016 № 62 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципальных учреждений подведомственных управлению культуры и туризма»:

1. Внести следующие изменения в Положение о системе оплаты труда работников МБУК «КДК»:

1.1. Убрать из Перечня должностей основного персонала (культурного и творческого) должность заведующего филиалом;

1.2. Дополнить Перечень должностей основного персонала (культурного и творческого) должностью костюмер;

1.3. Утвердить показатели эффективности деятельности (таблица 1):

Таблица 1

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Значение показателей (критерии)	Количество баллов
<i>по должности: «Костюмер»</i>			
1.	Интенсивность и высокие результаты работы:		
	- за надлежащее исправное состояние сценических костюмов;		2
	- за увеличение объема работ, связанных с пошивом и ремонтом костюмов;		4
	- сохранность костюмного фонда учреждения;		2
	- оперативное выполнение срочных работ		4

3. Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017 года.

неф
01.08.2017

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления
культуры и туризма

« _____ »

А.А. Велехина

2017 год

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК «КДК»

Е.В. Татаринова

« _____ »

2017 год

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Культурно-досуговый комплекс»

Настоящие изменения к Положению разработаны в соответствии с приказом управления культуры и туризма от 01.08.2016 № 62 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципальных учреждений подведомственных управлению культуры и туризма»:

1. Внести следующие изменения в Положение о системе оплаты труда работников МБУК «КДК»:

1.1. Дополнить Перечень должностей основного персонала (культурного и творческого) должностью столяр по изготовлению декораций;

1.3. Утвердить показатели эффективности деятельности (таблица 1):

Таблица 1

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Значение показателей (критерии)	Количество баллов
по должности: «Столяр по изготовлению декораций»			
1.	<u>Интенсивность и высокие результаты работы:</u>		
	- за надлежащее исправное состояние декораций;		2
	- за увеличение объема работ, связанных с изготовлением и ремонтом декораций;		4
	- сохранность фонда учреждения по сценическим декорациям;		2
	- оперативное выполнение срочных работ		4

3. Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2017 года.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления
культуры и туризма администрации
города Владимира

«» А.А. Ведехина
_____ 2018 год

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК

«Культурно-досуговый комплекс»

«» Е.В. Татаринова
_____ 2018 год

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Культурно-досуговый комплекс»

Настоящее изменение к Положению разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в соответствии с Постановлением администрации города Владимира от 19.12.2018 года № 3225 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 19.09.2008 № 3482, в связи с внесением изменения в штатное расписание учреждения,

1. Внести следующие изменения в Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый комплекс»:

1.1. внести: п.1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- * профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 2774 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 3935 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 6358 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 2927 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 3611 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» - 2444 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 2579 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 2927 руб.

2. Действие настоящего изменения в Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2018 года.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления культуры и туризма
администрации г. Владимира

А.А. Ведехина

« _____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК «Культурно-досуговый
комплекс»

Е.В. Татаринова

« _____ » _____ 2019 г.

Показатели и критерии

оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг:

Наименование показателя и критерии оценки эффективности деятельности	Размер	Периодичность
Режиссёр		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Повышение квалификации	0,5	
Разработка и оформление сценариев к массовым мероприятиям	3	
Оказание практической помощи художественным коллективам учреждения	1	
Количество мероприятий (культурно-досуговых, образовательных, информационно-просветительских)	3	
Наличие авторских постановок, инсценировок и прочее	5	
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	16	
Художественный руководитель филиала		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Повышение квалификации	0,5	
Сохранение численности участников творческих коллективов	2	
Наличие постоянно действующих клубных формирований	1	
Своевременная подготовка и сдача отчетной документации по мероприятиям (пресс-релизы, пост-релизы, сценарный ход, сценарий и т.д.)	2	
Своевременное сопровождение работы сайта учреждения	1	
Увеличение численности участников творческих коллективов	2	

Высокое исполнительское мастерство коллективов, подтверждённое победой в конкурсах	2	ежемесячно
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	14	
Заведующий отделом (сектором) Дома культуры		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Повышение квалификации	0,5	
Сохранение численности участников творческих коллективов	1	
Наличие постоянно действующих клубных формирований	1	
Своевременная подготовка и сдача отчетной документации по мероприятиям (пресс-релизы, пост-релизы, сценарный ход, сценарий и т.д.)	1	
Увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с отчетным периодом прошлого года)	3	
Увеличение численности участников творческих коллективов		
Участие в выездных мероприятиях	2	
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	1	
Максимальное количество баллов	13	
коллектив, имеющий звание «Народный», «Образцовый»		
Руководитель студии, хормейстер, балетмейстер		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Наличие аттестации, ведение методической документации о коллективе	0,5	
Количество подготовленных и/или реализованных проектов(открытых уроков, круглых столов, конкурсов, фестивалей)	1	
Соблюдение профессиональной этики (своевременное оформление журналов, предоставление отчетов о результатах конкурсов, фестивалей и т.д.)	0,5	

Посещаемость, в т.ч. детей, подростков, 50+, инвалидов	0,5	ежемесячно
Количество мероприятий (культурно-досуговых, образовательных, информационно-просветительских)	0,5	
Кол-во выездных мероприятий, в т.ч. городских, областных	1	
Проведение выездных мероприятий, в т.ч. в выходные и праздничные дни	1	
Результативность участия в конкурсах /смотре: - городских - областных - всероссийских, международных	1 2 3	
Посещаемость: увеличение кол-ва участников по сравнению с прошлым периодом прошлого года	1	
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	14	
Руководитель студии, руководитель кружка, балетмейстер, хормейстер		ежемесячно
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	
Наличие аттестации (ведение методической документации о коллективе)	0,5	
Количество подготовленных и/или реализованных проектов (открытых уроков, круглых столов, конкурсов, фестивалей и т.д.)	1	
Соблюдение профессиональной этики (своевременное оформление журналов, предоставление отчетов о результатах конкурсов, фестивалей и т.д.)	0,5	
Посещаемость, в т.ч. детей, подростков, 50+, инвалидов	0,5	
Количество мероприятий (культурно-досуговых, образовательных, информационно-просветительских)	0,5	
Кол-во выездных мероприятий, в т.ч. городских, областных	1	
Результативность участия в конкурсах /смотре: - городских - областных - всероссийских, международных	0,5 1 2	

Посещаемость: увеличение кол-ва участников	1	ежемесячно
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	11	
Звукорежиссёр, художник-постановщик, художник-декоратор, художник по свету		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Повышение квалификации (наличие аттестации)	0,5	
Соблюдение профессиональной этики	1	
Качественное проведение мероприятий: - бесперебойная работа, музыкального, звукового и светового оборудования; - цветное, звуковое и художественное оформление мероприятий - качественная разработка эскизов рекламных афиш, программ, пригласительных билетов, оформление сцены и прочее	6	
Количество мероприятий (культурно-досуговых, образовательных, информационно-просветительских)	2	
Участие в мероприятиях сторонних организаций: - качественное сопровождение мероприятий в т.ч. в выходные и праздничные дни	2	
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	13	
Культорганизатор		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Повышение квалификации (наличие аттестации)	0,5	
Соблюдение профессиональной этики	1	
Количество мероприятий (культурно-досуговых, образовательных, информационно-просветительских)	2	
Проведение игровых массовых мероприятий, в т. выездных в выходные и праздничные дни	2	
Новые формы проведения культурно-массовых мероприятий	3	

Посещаемость: увеличение кол-ва участников массовых мероприятий	3	ежемесячно
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	13	
Методист		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Повышение квалификации (наличие аттестации)	0,5	
Соблюдение профессиональной этики	1	
Участие в культурно-массовых мероприятиях	1	
Ведение методической документации учреждения в целом, в т.ч. отчетных	2	
Разработка и отслеживание грантов в сфере культурно-досуговой деятельности	2	
Реализация проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (анкетирование, тестирование), подтвержденное аналитическим материалом	3	
Участие в массовых мероприятиях в выходные и праздничные дни	1	
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	12	
Акомpaniedор		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Наличие аттестации	0,5	
Соблюдение профессиональной этики	1	
Качественное сопровождение выступления творческих коллективов	1	
Стабильность состава участников творческих коллективов	1	
Результативность участия в конкурсах /смотрах:		
- городских	1	
- областных	2	
- всероссийских, международных	3	

Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	ежемесячно
Максимальное количество баллов	13	
Костюмер		
Отсутствие зарегистрированных жалоб и замечаний	1	ежемесячно
Соблюдение профессиональной этики	1	
Надлежащее исправное состояние сценических костюмов	2	
Сохранность костюмного фонда	3	
Оперативное выполнение срочных работ	4	
Увеличение объема работ, связанного с пошивом и ремонтом костюмов	5	
Оказание помощи в оформлении культурно-массовых мероприятий в т.ч. в выходные и праздничные дни	1,5	
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	18	
Столяр по изготовлению декораций		
Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб	1	ежемесячно
Соблюдение профессиональной этики	1	
Надлежащее исправное состояние декораций	2	
Сохранность фонда учреждения по сценическим декорациям	2	
Увеличение объема работ, связанных с изготовлением и ремонтом декораций	3	
Оперативное выполнение срочных работ	5	
Разработка новых форм сценических декораций	4	
Оказание помощи в оформлении культурно-массовых мероприятий в т.ч. в выходные и праздничные дни	1,5	
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	0,5	
Максимальное количество баллов	20	

Оценка результатов работников учреждения направлена на:

- **выполнение** учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ);
- **выполнение** целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения;
- **повышение** уровня удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры;
- **повышение** доли мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т. п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом;
- **увеличение** количества культурно-массовых мероприятий (фестивалей, конкурсов и др.), проведенных силами учреждения (единиц);
- **увеличение** количества посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);
- **увеличение** объема средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

Учреждение может самостоятельно вводить свои методы и способы оценки индивидуальных достижений работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности вступают в силу с 01 января 2019 года.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления
культуры и туризма администрации
города Владимира

«» А.А. Ведехина
_____ 2019 год

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК

«Культурно-досуговый комплекс»



Е.В. Татаринова

«» _____ 2019 год

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Культурно-досуговый комплекс»

Настоящее изменение к Положению разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в соответствии с Постановлением администрации города Владимира от 28.11.2019 года № 3203 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 19.09.2008 № 3482, в связи с внесением изменения в штатное расписание учреждения,

1. Внести следующие изменения в Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый комплекс»:

1.1. внести: п.1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- * профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 2894 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 4105 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 6632 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 3053 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 3767 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» - 2550 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 2690 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 3053 руб.

2. Действие настоящего изменения в Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2019 года.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления
культуры и туризма администрации
города Владимира

А.А. Ведехина

« 13 »

11

2020 год

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК

«Культурно-досуговый комплекс»

Е.В. Татаринова

« 13 »

11

2020 год

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Культурно-досуговый комплекс»

Настоящее изменение к Положению разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в соответствии с Постановлением администрации города Владимира от 12.11.2020 года № 423 «О внесении изменений в постановление главы города Владимира от 19.09.2008 № 3482, в связи с внесением изменения в штатное расписание учреждения,

1. Внести следующие изменения в Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый комплекс»:

1.1. внести: п.1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- * профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 2981 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 4229 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 6831 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 3004 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 3145 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 3881 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» - 2627 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 2771 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» - 2 984 руб.;
- * профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 3 145 руб.;

2. Действие настоящего изменения в Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2020 года.