

Утверждено
приказом по МАУК
«Киноконцертный зал»
от 31 января 2017 года № 6

**Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения культуры
«Киноконцертный зал»**

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников МАУК «Киноконцертный зал» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16 декабря 2010 года № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, Постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 года №125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций Кемеровской области (редакция от 03.12.2013), Постановлением Администрации Киселевского городского округа от 14 апреля 2011 года № 83 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Киселевского городского округа» (редакция от 21 февраля 2014 г. № 29-н), Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.11.2016 № 465 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений», Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Киселевского городского округа, утвержденное постановлением администрации Киселевского городского округа от 14.04.2011 № 83 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Киселевского городского округа» (в редакции постановления администрации Киселевского городского округа от 21.02.2014 № 29-н, от 12.01.2016 № 01-н, от 14.07.2016 № 137-н).

Положение включает в себя основные элементы системы оплаты труда:
оклад по профессиональной квалификационной группе, ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.
компенсационные выплаты;
стимулирующие выплаты.

Заработная плата работников МАУК ККЗ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются МАУК ККЗ самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, утвержденным положением об оплате труда работников других отраслей.

2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам

2.1. Заработная плата работника МАУК ККЗ является вознаграждением за труд, размер которой определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = (Ор) + (Ор \times K3) + (Ор \times K4) + КВ + СВ$$

оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом ЗП- заработная плата работника, руб.;

$$Ор = (О \times K1);$$

О- минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (ПКГ), руб.;

K1- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К3- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ- компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ- стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера должностного оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

2.3. Размер оклада (должностного оклада), увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), работников МАУК ККЗ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

-группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Киселевского городского округа (приложение №1);

-группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 2);

-группы профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии (приложение № 3);

-группы общеотраслевых профессий рабочих (приложение № 4);

- показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства, образовательных учреждений культуры Киселевского городского округа к группам по оплате труда руководителей (приложение № 5).

2.7. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 из должностей.

3. Порядок и условия оплаты труда группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры

3.1. Группы должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются:

группа первого уровня – на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2130 рублей.

группа второго уровня – на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2200 рублей;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2600 рублей;

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются на основе отнесения профессий приведенных в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников МАУК ККЗ предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), работникам МАУК ККЗ осуществляется путем суммирования и (или) умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются специалистам и служащим МАУК ККЗ в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

3.4.1. работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) – 0,1;

3.4.2. лицам, работающим в МАУК ККЗ имеющим почетные звания «Заслуженный» - 0,1;

При наличии у работника МАУК ККЗ двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику МАУК ККЗ с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.5.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается приказом директора МАУК ККЗ в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

3.5.2. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

3.6. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 7 Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Группы должностей профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии Кемеровской области (приложение № 3) подразделяются:

группа первого уровня с минимальным размером должностного оклада – 2000 рублей;

группа второго уровня – с минимальным размером должностного оклада – 2200 рублей.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определяются на основе отнесения профессий, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16 декабря 2010г. № 551 и приложением № 3 настоящего Положения, которые в свою очередь подразделяются:

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада – 2000 рублей;

квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада – 2200 рублей.

4.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ (приложение № 3).

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается директором МАУК ККЗ строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается директором МАУК ККЗ персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливается выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6-7 настоящего положения.

5. Условия оплаты труда директора МАУК ККЗ и его заместителя.

5.1. Размер должностного оклада директора МАУК ККЗ, его заместителя регламентируются Положением об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551.

С введением новой системы оплаты труда при определении заработной платы директора МАУК ККЗ и его заместителя необходимо исходить из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора МАУК ККЗ, определяемый дополнительным соглашением к трудовому договору, устанавливается главным распорядителем (учредителем) из средств местного бюджета в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает учредитель.

5.2. Размер должностного оклада директора МАУК ККЗ зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала МАУК ККЗ.

Размер должностного оклада директора МАУК ККЗ устанавливается на год и определяется соотношением:

ДО дир.. = ЗП ср. осн. перс. x n ,

где:

ДО дир. – размер должностного оклада директора МАУК ККЗ;

ЗП ср.осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала МАУК ККЗ;

n – количество кратности.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций МАУК ККЗ.

Перечень должностей и профессий работников МАУК ККЗ, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются согласно приложению № 4 настоящего положения.

5.2.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала МАУК ККЗ учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

5.2.2. Средняя заработная плата работников основного персонала МАУК ККЗ определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на количество среднемесячной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора МАУК ККЗ.

5.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МАУК ККЗ учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала МАУК ККЗ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МАУК ККЗ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего

времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МАУК ККЗ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МАУК ККЗ на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.2.5. Работники основного персонала МАУК ККЗ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала МАУК ККЗ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (подпункт 5.2.5. данного раздела).

Должностной оклад заместителя директора МАУК ККЗ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МАУК ККЗ.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий директору МАУК ККЗ устанавливаются учредителем.

5.3. Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителям учреждений ежегодно устанавливаются учредителем и закрепляются в дополнительном соглашении

к трудовому договору руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения.

Решения о выполнении условий осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждений и их назначении ежемесячно принимаются создаваемой учредителем комиссией по установлению стимулирующих выплат.

Источниками осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат являются средства централизованного фонда учреждения и средства от приносящей доход деятельности.

Централизованный фонд учреждения не может составлять более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ у} \times 3 \text{ процента, где:}$$

ФОТ ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента - централизованный фонд учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда учреждений культуры, кино, искусства и образовательных учреждений, являющимся приложением № 5 к настоящему Положению.

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.4. Заместителю руководителя учреждения выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [6-7](#) настоящего Положения».

5.5. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы основного персонала:

в отношении муниципальных учреждений, кроме муниципальных казенных учреждений, созданных путем изменения типа существующих бюджетных и автономных муниципальных учреждений с 1 октября 2014 года, в кратности от 1 до 3.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором МАУК ККЗ, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников МАУК ККЗ и конкретизируются в трудовых договорах работников МАУК ККЗ.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

6.5. Районный коэффициент к заработной плате работников МАУК ККЗ применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.6. 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, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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 труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором МАУК ККЗ, локальным нормативным актом, 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;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения 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 трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы.

оплата за разъездной характер работы вводится приказом директора МАУК ККЗ с выплатой 25 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за отработанное время для водителя автомобиля.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

Руководствуясь программой Правительства РФ от 26.11.1012 года № 2190-р; Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 01.07.2013, Приказом Министерства культуры РФ от 28.07.2013 года № 920, Приказом Минтруда и соцзащиты России от 26.04.2013 года № 167н, которые направлены на совершенствование системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, установить в качестве поощрения работникам по итогам работы за месяц выплаты стимулирующего характера на основании выполнения **показателей критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения.**

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам за выполнение показателей эффективности деятельности, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются положениями о стимулировании и премировании работников учреждения.

7. 2. Условиями осуществления выплат стимулирующего характера является:

- * достижение значений показателей на основании ежемесячных актов оценки эффективности работы;
- * отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок;
- * выполнение поручений руководителя; соблюдение сроков и порядка выполнения работ.
- * при невыполнении вышеперечисленных условий производится аннулирование начисленных баллов до 0,00

Выплата стимулирующего характера оформляется приказом работодателя с указанием конкретного размера премии каждому работнику учреждения.

7.3. Выплаты стимулирующего характера группе должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры.

7.3.1.Заместитель директора:

№п/п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения (да/нет)	от 0 до 10	
2.	Участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (городских и областных, да/нет)	От 0 до 5	

3.	Повышение качества и эффективности оказания муниципальных услуг.	от 0 до 10	
4.	Соблюдение сроков и порядка представления отчетов финансовой деятельности учреждения.	от 0 до 5	
5.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения	0-1	
6.	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки .	0-1	
7.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 10	
8.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
9.	Наличие или отсутствие больничного листа.	0-1	
10.	Инициативность в работе, обмен опытом.	от 0 до 5	

7.3.2.Заведующая отделом

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	от 0 до 10	
2.	Участие в организации и проведении информационных, культурно - досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (городских и областных), концертов, спектаклей, конкурсов, творческих встречах, проектов), (да/нет).	от 0 до 10	
3.	Поддержка веб-сайта с целью информирования населения об оказании муниципальных услуг и обеспечение его в актуальном состоянии (да/нет);	от 0 до 10	
4.	Количество посещений Интернет-сайта учреждения (количество	от 0 до 10	

	обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц).		
5.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (да/нет);	от 0 до 5	
6.	Повышение квалификации или профессиональной подготовки	0 - 1	
7.	Освоение и внедрение инновационных методов работы (да/нет);	от 0 до 5	
8.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 10	
9.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
10.	Отсутствие или наличие жалоб.	0-1	
11.	Инициативность в работе, обмен опытом.	от 0 до 5	
12.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	0-1	
13.	Наличие или отсутствие больничного листа	0-1	

7.3.3. Заведущая детским сектором

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания по детскому зрителю.	от 0 до 10	
2.	Количество проведенных культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, спектаклей, концертов для детей).	от 0 до 10	
3.	Средняя посещаемость киносеансов для детей.	от 0 до 5	

4.	Количество посетителей культурно-массовых мероприятий для детей (единиц);	от 0 до 10	
5.	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет)	от 0 до 5	
6.	Участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (городских и областных, да/нет)	от 0 до 10	
7.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);	от 0 до 10	
8.	Результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);	от 0 до 10	
9.	Освоение и внедрение инновационных методов работы (да/нет);	от 0 до 5	
10.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (да, нет)	от 0 до 5	
11.	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки	от 0 до 1	
12.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 5	
13.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
14.	Инициативность в работе, обмен опытом.	от 0 до 5	
15.	Наличие или отсутствие больничного листа.	от 0 до 1	

7.3.4. Заведущая массовым сектором

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки баллы	Количество баллов
------	--	-----------------------	-------------------

1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания за текущий месяц.	От 0 до 10	
2.	Количество проведенных культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, спектаклей, концертов).	От 0 до 5	
3.	Участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (городских и областных, да/нет)	От 0 до 10	
4.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);	От 0 до 10	
5.	Результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);	От 0 до 10	
6.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	От 0 до 1	
7.	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки	От 0 до 1	
8.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	От 0 до 5	
9.	Полнота использования фонда рабочего времени.	От 0 до 5	
10.	Инициативность в работе, обмен опытом.	От 0 до 5	
11.	Наличие или отсутствие больничного листа.	От 0 до 1	

7.3.5.Администратор

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания.	от 0 до 10	
2.	Участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (городских и областных, да/нет)	от 0 до 10	
3.	Отсутствие претензий со стороны	от 0 до 10	

	руководителя к исполнению должностных обязанностей.		
4.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
5.	Отсутствие или наличие жалоб.	0-1	
6.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	0-1	
7.	Наличие или отсутствие больничного листа.	0-1	
8.	Инициативность в работе	0-1	

7.3.6. Инженер - программист

№п\п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью.	от 0 до 10	
2.	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении областных и городских мероприятий.	от 0 до 10	
3.	Личные профессиональные достижения в исполнении музыкального, светового, звукового оформления спектаклей, концертов и др.	от 0 до 10	
4.	Поддержка веб - сайта с целью информирования населения об оказании муниципальных услуг, и обеспечение его в актуальном состоянии (да/нет);	от 0 до 10	
5.	Количество посещений Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц).	от 0 до 10	
6.	Наличие или отсутствие больничного листа	0-1	
7.	Участие в организации и проведении информационных, культурно - досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях	от 0 до 10	

	(городских и областных, концертов, спектаклей, конкурсов, творческих встречах, проектов), (да/нет)		
--	--	--	--

7.3.7. Инженер по охране труда и технике безопасности

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (Баллы)	Количество баллов
1.	Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью.	от 0 до 10	
2.	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении областных и городских мероприятий.	от 0 до 10	
3.	Личные профессиональные достижения в исполнении музыкального, светового, звукового оформления спектаклей, концертов и др.	от 0 до 10	
4.	Наличие или отсутствие больничного листа	0 - 1	
5.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	0 - 1	
6.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 5	
7.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
8.	Отсутствие или наличие жалоб.	0 - 1	
9.	Повышение квалификации или прохождение профессиональных курсов.	0 - 1	

7.3.8. Механик

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Выполнение плановых показателей муниципального задания.	от 0 до 10	
2.	Освоение и внедрение инновационных методов работы (да/нет)	от 0 до 10	
3.	Участие в организации и проведении	от 0 до 10	

	информационных, культурно досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (городских и областных фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов.)		
4.	Наличие или отсутствие больничного листа	0 - 1	
5.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	0 - 1	
6.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 5	
7.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
8	Отсутствие или наличие жалоб.	0 - 1	
9.	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки	0 - 1	

7.3.9.Заведущая билетными кассами

1.	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	от 0 до 10	
2	Выполнение плановых показателей муниципального задания.	от 0 до 10	
3.	Соблюдение сроков и порядка представления отчетов финансовой деятельности учреждения.	от 0 до 5	
4.	Участие в подготовке и проведении областных, городских мероприятиях.	от 0 до 10	
5.	Наличие жалоб.	0- 1	
6.	Наличие или отсутствие больничного листа	0 - 1	
7.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	0 - 1	
8.	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки	0 - 1	
9.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 5	
10.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	

11.	Инициативность в работе, обмен опытом.	от 0 до 5	
-----	--	-----------	--

7.4. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

7.4.1. Кассир

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	от 0 до 10	
2.	Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки.	от 0 до 5	
3.	Участие в подготовке и проведении областных, городских мероприятий.	от 0 до 10	
4.	Соблюдение сроков и порядка представления отчетов финансовой деятельности учреждения.	от 0 до 5	
5.	Наличие жалоб.	0-1	
6.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения	0-1	
7.	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки	0-1	
8.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 5	
9.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
10.	Наличие или отсутствие больничного листа.	0-1	

7.4.2. Контролер

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	от 0 до 5	
2.	Повышение качества и эффективности оказания муниципальных услуг.	от 0 до 2	

3.	Участие в подготовке и проведении областных, городских мероприятий.	от 0 до 5	
4.	Наличие жалоб	0 -1	
4.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения	0-1	
5.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 5	
6.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
7.	Наличие или отсутствие больничного листа.	0-1	

7.4.3. Технический персонал

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика.)	от 0 до 2	
2.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованием СанПиНа.	от 0 до 5	
3.	Оперативность выполнения заданий администраций.	от 0 до 2	
4.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	0 -1	
4.	Наличие жалоб.	0-1	
5.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	0 -1	
6.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	от 0 до 3	
7.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
8.	Наличие или отсутствие больничного листа	от 0-1	

7.4.4. Сторож

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	от 0 до 5	

2.	Оперативность выполнения заданий администраций.	от 0 до 2	
3.	Исполнение дополнительных обязанностей по распоряжению администрации.	от 0 до 10	
4.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	0 -1	
5.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	0-1	
6.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	0 -3	
7.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
8.	Наличие или отсутствие больничного листа.	от 0 до 1	
9.	Инициативность в работе	от до 5	

7.4.5. Дворник

№п\п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки (баллы)	Количество баллов
1.	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	от 0 до 5	
2.	Оперативность выполнения заданий администрации.	от 0 до 2	
3.	Исполнение дополнительных обязанностей по распоряжению администрации.	от 0 до 10	
4.	Участие в санитарно-гигиенических мероприятиях по содержанию территории учреждения.	0 -1	
5.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда.	0-1	
6.	Отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.	0 -3	
7.	Полнота использования фонда рабочего времени.	от 0 до 5	
8.	Наличие или отсутствие больничного листа	от 0 до 1	
9.	Инициативность в работе.	от 0 до 5	

7.5. Выплата стимулирующего характера за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой Киселевского городского округа, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

награждении почетной грамотой, благодарственным письмом Коллегии администрацией Кемеровской области, департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, Киселевского городского округа.

7.6. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам МАУК ККЗ производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и выше	40

Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир, машинистка и др.)

При стаже работы	Размер надбавки (процентах к месячному должностному окладу)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 лет до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

7.6.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, учебными заведениями культуры.

7.6.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из оклада (должностного оклада) штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

назначение надбавки производится на основании приказа директора МАУК ККЗ, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7.6.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается директором МАУК ККЗ. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

7.6.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников МАУК ККЗ размера надбавки за выслугу лет возлагается на отдел кадров и директора МАУК ККЗ;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

7.7. Размер выплат стимулирующего характера размером не ограничен.

7.8. В МАУК ККЗ допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам МАУК ККЗ разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с представителем трудового коллектива учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника МАУК ККЗ.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1. По решению директора МАУК ККЗ на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения, согласовывается с органом местного самоуправления Киселевского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

9.2. Фонд оплаты труда работников МАУК ККЗ формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения согласовывается руководителем муниципального учреждения с органом местного самоуправления Киселевского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться МАУК ККЗ на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности МАУК ККЗ могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

9.3. Заработная плата работника МАУК ККЗ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

9.4. В случае задержки выплаты работникам МАУК ККЗ заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными и областными законами.

9.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор МАУК ККЗ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий, в порядке исключения, тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.7. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются директором МАУК ККЗ самостоятельно.

Данное положение является неотъемлемой частью коллективного договора на период с 01.02.2017 года по 31.12.2019 года

Размеры окладов (должностных окладов), ставок

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в МАУК «Киноконцертный зал»

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси- ональной квалифи- кацион- ной группе, рублей	Повы- шающий коэф- фициент	Оклад (долж- ност- ной оклад), ставка, рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2382		
Первый квалификационный уровень:				
1	заведующий билетными кассами - среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или среднее общее образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет;		1,542	3673
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2460		
Второй квалификационный уровень:				
2	администратор - кроме администраторов, отнесенных к третьему квалификационному уровню - в театрах оперы и балета, в театрах музыкальной комедии (оперетты), в музыкально-драматических, драматических театрах, театрах юного зрителя, театрах кукол, филармониях, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях,		2,928	7203

	концертных залах, цирках и крупнейших культурно-просветительных учреждениях;			
3	методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга), кино и других аналогичных учреждений и организаций - (методист II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 5 лет;		1,643	4041
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	2908		
	Второй квалификационный уровень:			
4.	заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций - в секторе культурно-		2,199	6932

	просветительских учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;			
	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	3355		
	Первый квалификационный уровень:			
5.	Начальник отделом(сектором) - в секторе культурно- просветительских учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,227	7474
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2382		
	Второй квалификационный уровень			
	Контролер билетный		1,390	3311

**Размеры должностных окладов с учетом
повышающих коэффициентов
Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессио- -нальной квалифи- кацион- ной группе, рублей	Повы- шаю- щий коэф- фициент	Оклад (долж- ност- ной оклад), ставка, рублей
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2908		
Второй квалификационный уровень:				
	<p style="text-align: center;">Специалист по охране труда</p> <p style="text-align: center;">специалист по охране труда I категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 3 лет</p>		1,682	4891
	<p>инженер - (инженер II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет;</p>		1,531	4452
Четвертый квалификационный уровень:				
	<p>инженер-программист (программист) - (ведущий программист) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста I категории не менее 3 лет;</p>		2,383	6932
Профессиональная		2382		

	квалификационная группа первого уровня			
	Второй квалификационный уровень			
	Кассир при выполнении должностных обязанностей старшего кассира		1,255	2990

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МАУК ККЗ

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в
сфере культуры, искусства и кинематографии
Киселёвского городского округа**

	Мини- мальный размер оклада, рубли	Повы- шаю- щий коэффи- циент	Долж- ност- ной оклад, рубли
Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
	2237		
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;		1,200	2684
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; (дежурная, сторож. уборщик служебных помещений, дворник, экспедитор, рабочий по обслуживанию здания)		1,210	2706
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.		1,274	2850
Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
	2460		
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;		1,215	2990
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;		1,346	3311
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;		1,369	3673

(слесарь-сантехник)			
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;		1,643	4041
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. (киномеханик, водитель)		1,810	4452

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МАУК «Киноконцертный зал»

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу по виду
экономической деятельности**

Деятельность в области кино

Администратор

Заведующий билетными кассами

Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций

Контролер билетов

Методист

Начальник отдела

Художник

Положение
о распределении централизованного фонда МАУК «Киноконцертный зал»
1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (ФОТ ц) на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим положением на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премий и разовых премий к знаменательным датам, материальной помощи.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

2. Порядок установления выплат
из централизованного фонда

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующие результаты деятельности МАУК ККЗ, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению. По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждений приведенных в разделе 3 настоящего положения, в зависимости от значимости учреждения и от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты:

1-я группа,	- 1,2;
2-я группа	- 1,15;
3-я группа	- 1,1;
4-я группа, в т.ч. вне группы	- 1.05.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителю МАУК ККЗ за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

2.3. Установление стимулирующих выплат и премий руководителю МАУК ККЗ из средств централизованного фонда осуществляется коллегией управления культуры и Киселевского городского округа с обязательным участием в ней представителя профсоюзного органа.

Решение коллегии оформляется протоколом, на основании которого учредитель издает приказ, который согласовывается с профсоюзным органом. Согласованный приказ является основанием для выплат.

3. Перечень показателей эффективности деятельности МАУК ККЗ, на основании которых руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и премии

Показатели, характеризующие результаты деятельности МАУК ККЗ

№	Наименование показателя	Ед. измерения	2014 год
<i>1</i>	<i>Киноучреждения</i>		
1.1	Количество зрителей, посетителей	Тыс.чел.	58,15

Показатели, характеризующие результаты деятельности МАУК ККЗ, утверждаются ежегодно приказом учредителя.

Дополнительные условия деятельности МАУК ККЗ:

обеспечение работы учреждения в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

выполнение доходной части, платных услуг;

непосредственное участие в реализации приоритетного регионального национального проекта «Культура», федеральных и региональных целевых программ.