



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ЦДД

А.И. Соколова

Приказ от 26.10.2023 г. № 95 о/д

с изменениями от 09.01.2024 и 12.07.2024

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр досуговой деятельности» Мантуровского муниципального округа Костромской области (МБУ ЦДД)

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр досуговой деятельности» Мантуровского муниципального округа Костромской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года протокол №12, постановлением администрации Костромской области от 21 ноября 2008 года № 404-а «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Костромской области» (с изменениями на 24 декабря 2018 года), постановлением администрации городского округа город Мантурово Костромской области от 25 октября 2023 года №364 «Об оплате труда работников учреждений образования, культуры, молодежи и спорта городского округа город Мантурово», постановлением администрации Мантуровского муниципального округа Костромской области от 10 июля 2024 года №230-а «О внесении изменений в постановление от 13.02.2024 года №73 «Об оплате труда работников учреждений образования, культуры, молодежи и спорта Мантуровского муниципального округа» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МБУ ЦДД.

1. Система оплаты труда работников МБУ ЦДД устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения трудового коллектива, в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Костромской области, а также настоящим Положением.

2. В случае если размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работника по отраслевой системе оплаты труда меньше, чем размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), которую он получал на основе Единой тарифной сетки по должности, занимаемой до введения новой системы оплаты труда, работнику производится соответствующая доплата.

3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размеры должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

5. Заработная плата работнику МБУ ЦДД устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника МБУ ЦДД, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ ЦДД

6. Система оплаты труда работников МБУ ЦДД устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) окладов (должностных окладов);
- 6) перечня выплат компенсационного характера в МБУ ЦДД;
- 7) перечня выплат стимулирующего характера в МБУ ЦДД;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения трудового коллектива.

7. Размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников МБУ ЦДД устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение N 2 к настоящему Положению).

8. Главой городского округа город Мантурово может быть принято решение об увеличении (индексации) базовых окладов, установленных приложениями к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) базовых окладов, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

9. При формировании системы оплаты труда МБУ ЦДД устанавливается дифференциация оплаты труда работников МБУ ЦДД, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников учреждения по заданным критериям и показателям.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий отраслей культуры рекомендуется внедрять в системы оплаты труда работников новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы работников учреждения, что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат таким образом, чтобы не менее 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10 процентов структуры заработной платы - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда работников МБУ ЦДД, не относящихся к основному персоналу формируется в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договорами.

10. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее – должностной оклад (ставка)) работника утверждается главой городского округа город Мантурово на уровне величины базового оклада, базовой ставки заработной платы, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

11. Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам в зависимости от значимости должности внутри профессиональной квалификационной группы согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

12. С учетом условий труда работникам МБУ ЦДД устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников МБУ ЦДД по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленных в МБУ ЦДД в соответствии с Приложением N 3 к настоящему Положению или в абсолютном размере.

13. Работникам МБУ ЦДД с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в МБУ ЦДД в соответствии с приложением N 4 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу, базовой ставке заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам МБУ ЦДД устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

14. Расчет месячной заработной платы работника МБУ ЦДД осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \text{SUMKB} + \text{SUMСВ},$$

где:

З - месячная заработная плата;

ДО - оклад (должностной оклад);

SUMKB - сумма компенсационных выплат;

SUMСВ - сумма стимулирующих выплат.

Оклад (должностной оклад) работника МБУ ЦДД определяется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} \times \text{Кд},$$

где:

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

Кд - коэффициент по должности.

Глава 3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РУКОВОДИТЕЛЯ МБУ ЦДД, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

15. Заработная плата руководителя МБУ ЦДД, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

16. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

17. Базовый оклад руководителя учреждения определяется в размере средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу (Приложение №1) согласно Положения об оплате труда учреждения. Расчет осуществляется за предшествующий

финансовый календарный год. Если руководитель принимается на работу впервые, то расчет осуществляется за предшествующий календарный год.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения 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 (за исключением совместителей).

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, 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 учреждения, 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 учреждения, 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. (за исключением совместителей).

Работники основного персонала учреждения, 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, например: 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе)

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 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.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников МБУ ЦДД, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базового должностного оклада руководителя МБУ ЦДД (приложение № 1 к настоящему Положению).

18. Должностной оклад руководителя МБУ ЦДД в трудовом договоре и составляет до 5 размеров его базового оклада.

19. Базовые оклады заместителей руководителя МБУ ЦДД устанавливаются на 10-30 процентов ниже базовых должностных окладов руководителей учреждений.

20. Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя МБУ ЦДД устанавливается в трудовом договоре.

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов к базовым окладам или в абсолютном размере руководителя и заместителей руководителя в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленных в МБУ ЦДД в соответствии с Приложением N 3 к настоящему Положению;

22. Выплаты стимулирующего характера руководителя МБУ ЦДД устанавливаются в трудовом договоре администрацией городского округа город Мантурово Костромской области, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

Критерии оценки эффективности работы МБУ ЦДД устанавливаются в соответствии с Приложением №5 к Перечню выплат стимулирующего характера в МБУ ЦДД.

23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя МБУ ЦДД в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в МБУ ЦДД в соответствии с приложением N 4 к настоящему Положению.

24. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Премирование директора Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, год) с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и критериев оценки эффективности работы директора Учреждения (далее - целевые показатели и критерии оценки Учреждения).

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения производятся по распоряжению администрации городского округа город Мантурово Костромской области, которое готовится на основании ходатайства Комитета ОКМиС.

25. Заместителю директора Учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора Учреждения.

26. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

27. Руководитель МБУ ЦДД и его заместители вправе выполнять в МБУ ЦДД, либо в иных учреждениях, работу по специальности, по согласованию с работодателем (главой

администрации) городского округа город Мантурово с оплатой в пределах фонда оплаты труда.

28. Руководителю МБУ ЦДД администрацией городского округа город Мантурово могут производиться выплаты социального характера (материальная помощь и единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями), в размере 5 тысяч рублей (выплата социального характера может быть предусмотрена в одном из перечисленных случаев).

28.1 Материальная помощь при:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих указанное родство;

- рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

- утрате или повреждении имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов;

- нуждаемости в лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием (травмой);

- тяжелом материальном положении или острой необходимости.

28.2. Единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием и далее с 5-летним интервалом).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления, поданного на имя главы городского округа город Мантурово. Решение об оказании материальной помощи принимается администрацией городского округа город Мантурово в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

29. К работникам административно-управленческого персонала, которые учитываются при определении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, относятся директор, его заместитель.

Глава 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

30. Оплата труда работников МБУ ЦДД, 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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

31. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждений образования, культуры, молодежи и спорта городского округа город Мантурово Костромской области могут производиться выплаты социального характера (может быть предусмотрена только в одном из перечисленных случаев) в размере 5 тысяч рублей:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих указанное родство;

- рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

- утрате или повреждении имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов;

- нуждаемости в лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием (травмой);

- тяжелом материальном положении или острой необходимости.

- единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием и далее с 5-летним интервалом).

Решение о выплатах социального характера принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководствуясь положением об оказании материальной помощи, принятым в учреждении.

32. Фонд оплаты труда работников МБУ ЦДД формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

33. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

34. Заработная плата работающих предельными размерами не ограничивается.

35. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и согласовывается председателем комитета образования, культуры, молодежи и спорта администрации городского округа город Мантурово.

36. Руководитель МБУ ЦДД несет ответственность за своевременную и правомерную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр досуговой деятельности»
Мантуровского муниципального округа
Костромской области (МБУ ЦДД)

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников МБУ ЦДД,
относимых к основному персоналу

Ведущий методист
Методист
Программист-техник
Специалист по учетно-хранительской документации
Звукооператор
Заведующий отделом, сектором, структурным подразделением (по направлениям)
Режиссер студии театра
Специалист по жанрам
Специалист сектора информационных технологий
Руководитель вокального коллектива
Концертмейстер
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива
самодеятельного искусства, клуба по интересам, кружка)
Художественный руководитель
Заведующий художественно-оформительской мастерской
Режиссер
Главный режиссер
Режиссер-постановщик музыкальных программ
Хормейстер
Заведующий музыкальной частью
Культурный организатор
Помощник художественного руководителя
Звукорежиссер

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр досуговой деятельности»
Мантуровского муниципального округа
Костромской области (МБУ ЦДД)

Базовые оклады (базовые должностные оклады),
базовые ставки заработной платы и коэффициенты по должности
по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
должностей работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр досуговой
деятельности» Мантуровского муниципального округа Костромской области

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы (в рублях)	Коэффициент по должности (Кд)
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
Контролер билетов, артист вспомогательного состава театров и концертных организаций	8373	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
руководитель кружка, аккомпаниатор, координатор	11100	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
Ведущий методист, методист, концертмейстер, помощник художественного руководителя, специалист по жанрам, специалист сектора, звукооператор, главный библиограф, главный библиотекарь, библиотекарь по категориям, заведующий библиотекой, библиотекарь, специалист по учетно-хранительской документации, программист-техник, заведующий секцией, специалист экспозиционного и выставочного отдела	14460	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)		
Режиссер (дирижер, балетмейстер,	17400	1,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с иным тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3797	1,0
--	------	-----

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр досуговой деятельности»
Мантуровского муниципального округа
Костромской области (МБУ ЦДД)

Перечень
выплат компенсационного характера в МБУ ЦДД

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

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

Примечание:

1. Выплаты работникам МБУ ЦДД, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет 0,05 к должностному окладу.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается Положением об оплате труда, принятым в учреждении в соответствии с действующим законодательством.

2. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

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

3) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения Центр досуговой деятельности
городского округа город Мантурово
Костромской области (МБУ ЦДД)

Перечень
выплат стимулирующего характера в МБУ ЦДД

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет
4. Надбавка за работу в сельской местности
5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
6. Доплата за ученую степень
7. Премияльные выплаты по итогам работы

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической нагрузки, загрузки в репертуаре, участия в подготовке и проведении программ, соревнований, турниров, спектаклей, концертов, конференций, фестивалей, конкурсов, выставок (экспозиций), иных мероприятий, осуществления учебной, научной, просветительской, рекламной, информационной, методической, аналитико-прогностической деятельности, менеджмента в сфере культуры. За подготовку и наличие победителей региональных, межрегиональных и т.д. соревнований, конкурсов, фестивалей. Размер выплаты определяется Положением о премировании, принятым в учреждении в рамках фонда оплаты труда.

2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в МБУ ЦДД в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения предварительного органа работников организации.

3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры выплаты за выслугу лет составляют:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,07;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,10;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,15,
- при выслуге лет свыше 20 лет - 0,20.

4. Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, почетного звания «Заслуженный работник»

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
Почетное звание «Заслуженный работник»	0,06
Ученая степень кандидата наук	0,06
Ученая степень доктора наук	0,11

Минимальный размер доплаты составляет 0,2 части должностного оклада за час работы работника.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения Центр досуговой деятельности
городского округа город Мантурово
Костромской области (МБУ ЦДД)

Перечень
выплат стимулирующего характера в МБУ ЦДД

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет
4. Надбавка за работу в сельской местности
5. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
6. Доплата за ученую степень
7. Премияльные выплаты по итогам работы

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической нагрузки, загрузки в репертуаре, участия в подготовке и проведении программ, соревнований, турниров, спектаклей, концертов, конференций, фестивалей, конкурсов, выставок (экспозиций), иных мероприятий, осуществления учебной, научной, просветительской, рекламной, информационной, методической, аналитико-прогностической деятельности, менеджмента в сфере культуры. За подготовку и наличие победителей региональных, межрегиональных и т.д. соревнований, конкурсов, фестивалей. Размер выплаты определяется Положением о премировании, принятым в учреждении в рамках фонда оплаты труда.

2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в МБУ ЦДД в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения предварительного органа работников организации.

3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры выплаты за выслугу лет составляют:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,07;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,10;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,15,
- при выслуге лет свыше 20 лет - 0,20.

4. Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, почетного звания «Заслуженный работник»

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
Почетное звание «Заслуженный работник»	0,06
Ученая степень кандидата наук	0,06
Ученая степень доктора наук	0,11

7. Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)

Премирование работников МБУ ЦДД производится в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем МБУ ЦДД с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размер премии определяется в твердой сумме или в процентах от должностного оклада по представлению руководителя и предельными *размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, а так же за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр досуговой деятельности»
Мантуровского муниципального округа
Костромской области (МБУ ЦДД)

Критерии оценки эффективности деятельности руководителя МБУ ЦДД

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности	Итоги работы	Кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	- отсутствие объективных жалоб, предписаний надзорных органов	4 балла – при отсутствии.	
2	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, сдача отчетов) соблюдение режима работы, выполнение внеплановой методической и организационной работы) Своевременное представление материалов, документов, отсутствие замечаний и нареканий к деятельности со стороны отдела	4 балла – при отсутствии замечаний 0 – при выявленных замечаниях	
3	Наличие эффективно действующего официального сайта:	- обновление информации не реже 1 раза в неделю	4 балла – при 100% 3 балла – более 20% 2 балла – 15-20% 1 балл – 10-15%	
4	Сохранение контингента в организации участников клубных формирований	-сохранность контингента не менее 80 процентов от первоначального набора	4 балла – 80% 3 балла – более 20% 2 балла – 15-20% 1 балл – 10-15%	
5	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	проведение мероприятий	4 балла –ежедневные мероприятия в каникулы	

				2 балла – менее 3 мероприятий в неделю 0 баллов – при отсутствии мероприятий
6	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	- полнота реализации целевых индикаторов, выполнение работ		4 балла – при реализации 100%
7	Результативность реализации	-наличие победителей, призеров среди обучающихся (коллективов) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях областного, межрегионального, федерального, международного уровней.		Очные: 5 баллов – международный и всероссийский уровень; 3 балла – 1-4 побед на региональном уровне, 5 баллов - 5 и более побед на региональном уровне Заочные: 3 балла – международный и всероссийский уровень.
8	Наличие в организации детских (молодежных) общественных объединений, клубов, научных обществ	- наличие подтверждающих фактов работы объединения (локальные акты, приказы)		3 балла – при наличии
9	Организация и проведение массовых мероприятий	- охват населения учреждением массовыми мероприятиями - высокий уровень проведения мероприятия - наличие рекламы в СМИ и соц.сетях		4 балла – без нареканий к проведению 0 баллов – при малом количестве зрителей и низком качестве проведения мероприятия
10	Увеличение количества платных мероприятий(Показатель Национального проекта «Культура»)	- согласно показателям учреждения		4 балла при тенденции к увеличению показателя 0 баллов при снижении показателя

11	<p>Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми</p>	<p>- Наличие программ работы с одаренными детьми; - доля детей, охваченных конкурсными мероприятиями от общего числа детей на территории городского округа; - доли призеров и победителей от общего числа участников конкурсных мероприятий.</p>	<p>2 балла при наличии 3 балла – 40% 2 балла – 35% 1 балл – до 5% 2 балла – 5-10% 3 балла – свыше 10%</p>
12	<p>Межведомственное сотрудничество и взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, научными организациями,</p>	<p>- наличие подтверждающих документов (договоры, соглашения о сотрудничестве, планы совместной работы)</p>	<p>4 балла при наличии договоров</p>
13	<p>Работа с организациями и с предприятиями городского округа город Мантурово с целью вовлечения взрослого населения в самодеятельность и выявление талантов</p>	<p>- наличие подтверждающих документов</p>	<p>4 балла при наличии При отсутствии 0 баллов</p>
14	<p>Кадровое обеспечение</p>	<p>- доля молодых специалистов до 30 лет от общего числа работников; - доля административных и специалистов организации, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку согласно установленным требованиям (без учета совместителей). - доля административных и специалистов организации, имеющих государственные, отраслевые награды и звания, ученые степени, (без учета совместителей).</p>	<p>3 балла – 30 % 2 балла – 20 % 1 балл – 10 % 3 балла – 100 % 3 балла – 50% имеют награды</p>
15	<p>Реализация программ, проектов поддержки детей с особыми потребностями (дети инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска»)</p>	<p>- наличие программ (планов работы), подтверждающие отчеты об их реализации</p>	<p>4 балла - при наличии</p>

16	Реализация проектов, событий, направленных на развитие учреждений	- своевременное выполнение контрольных событий, наличие отчетов о мероприятиях в электронной системе (Культура РФ, АИС ЕИПСК)	4 балла – при наличии и реализации проекта 0 баллов - при отсутствии размещения информации
17	Представление опыта организации в публичных мероприятиях (форумах, конференциях, коллегиях, семинарах, публичных отчетах, на сайтах), в СМИ	- наличие публикаций в СМИ, сборниках, публичных мероприятиях	Очные: 4 балла – международный и всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. Заочные: 2 балла – международный и всероссийский уровень. 4 балла – при наличии
18	Организация проведения мониторинга оценки качества деятельности учреждения	- анализ результатов мониторинга	4 балла – при выполнении
19	Своевременное предоставление отчетности, выполнение заявленных показателей (о реализации программ, финансово-хозяйственной деятельности) Исполнительская финансовая дисциплина	- исполнение плана - отсутствие задолженности по авансовым отчетам	4 балла- при тенденции к увеличению средств внебюджетных источников 0 баллов- при снижении дохода внебюджетных источников
20	Увеличение доходов внебюджетных средств учреждений(по итогам года)		4 балла – за каждую направленную заявку 0 баллов – при отсутствии
21	Подготовка и участие учреждения в грантовых конкурсах	Направление заявок для участия в федеральных региональных программах, участие в грантовых конкурсах национальных проектах	4 балла – при наличии 0 баллов – при отсутствии
22	Обеспечение безопасности организации	-наличие локальных актов, паспорта безопасности	4 балла – при наличии

23	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	<p>результаты независимого анкетирования, опросов; - отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) посетителей</p>	4 балла – при положительном итоге исследований; 4 балла – при отсутствии.	
24	Интенсивность и высокие результаты работы	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, в культурно-массовых мероприятиях, участие в ремонте учреждения силами трудового участия коллектива.)	до 10 баллов	
25	Дополнительная нагрузка	<p>а) работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении б) работа с несовершеннолетними, состоящими на профилактическом учете в КДН и ЗП в) работа с разновозрастными отрядами г) Выполнение разовых, срочных и важных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью д) Общественные нагрузки: участие в работе различных комиссий</p>	до 10 баллов	
26	Наличие экономии бюджетных средств в результате проводимой работы по сокращению энергетических издержек учреждения при потреблении энергетических ресурсов при прочих равных условиях	При предоставлении отчетов	<p>5 По итогам месяца</p> <p>10 По итогам квартала</p> <p>15 По итогам полугодия</p> <p>20 По итогам за 1 год (календарный)</p>	