

КАРАР

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.12. 20 19 й. № 2944

25.12. 20 19 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 марта 2020 года.

3. Признать утратившим силу:

постановление администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 20.08.2014 года № 1930 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан»;

постановление администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 06.03.2015 года № 446 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Стерлитамак от 20 августа 2014 года № 1930 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан»;

постановление администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 12.01.2017 года № 30 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Стерлитамак от 20 августа 2014 года № 1930 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан»;

постановление администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 20.04.2017 года № 776 «О внесении изменений в положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры

и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан» утвержденного постановлением главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 20.08.2014 года № 1930 (в редакции от 06.03.2015 г. № 446, 12.01.2017 г. № 30)»;

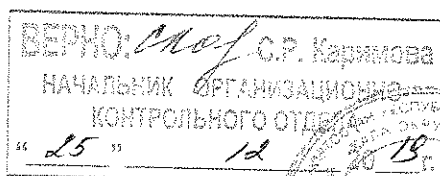
постановление администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 01.03.2019 года № 399 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 20.08.2014 года № 1930 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан».

4. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию в здании администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан и размещению на официальном сайте администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в сети «Интернет».

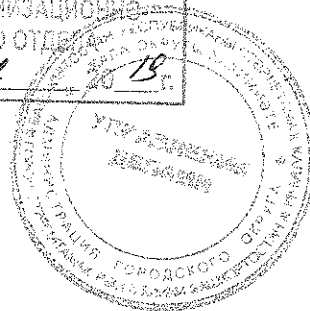
5. Отделу культуры администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан разместить информацию о принятии настоящего постановления и месте его обнародования в газете «Стерлитамакский рабочий».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по финансовым и экономическим вопросам – начальника финансового управления.

Глава администрации



В.И. Куликов





Утверждено

Постановлением администрации
городского округа город Стерлитамак
Республики Башкортостан

от « 25 » 12 2019г. № 2844

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений
культуры и искусства городского округа
город Стерлитамак Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в целях совершенствования структуры заработной платы и стимулирования работников к повышению результатов труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на подведомственные отделу культуры администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан муниципальные бюджетные, автономные и муниципальные казённые учреждения культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – Учреждения).

Положение включает в себя:

базовую единицу для определения минимальных окладов, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;

минимальные размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровням образования и стажу (далее - минимальный оклад);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные оклады устанавливаются с учетом базовой единицы для определения минимальных окладов и отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н, 27 февраля 2012 года № 165н, от 27 мая 2008 года № 242н, от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 3 июля 2008 года № 305н, от 18 июля 2008 года № 341н, от 18 июля 2008 года № 342н, от 8 августа 2008 года № 392н, от 6 августа 2007 года № 526, от 31 августа 2007 года № 570н.

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются, в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, руководителем учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения руководителем по согласованию с Администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

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

1.9. Месячная заработная плата работника без учета районного

коэффициента, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.11. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в порядке, предусмотренном уставом этого учреждения и включает в себя должности служащих, профессий рабочих данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных уставом, сверх установленного муниципального задания.

1.12. Лица, кроме медицинских и педагогических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета городского округа и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады (должностные оклады) работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до введения новой системы оплаты труда. Оклады (должностные оклады) работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

При этом компенсационные и стимулирующие выплаты, повышающие коэффициенты применяются к окладу (должностному окладу) по ПКГ и квалификационному уровню.

1.17. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

В муниципальных учреждениях культуры и искусства:

- к основному персоналу относятся работники, относящиеся к сфере культуры и искусства (раздел 5 настоящего Положения), научные работники (раздел 6 настоящего Положения), работники, занимающие общепрофессиональные должности служащих и прочие должности (раздел 4 настоящего Положения);

- к вспомогательному персоналу относятся медицинские работники (раздел 7 настоящего Положения), работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих (раздел 8 настоящего Положения);

- к административно-управленческому персоналу относятся руководитель

учреждения, его заместители, главный бухгалтер (раздел 3 настоящего Положения).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

2.2. Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

2.3. К минимальному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
- повышающий коэффициент к окладу водителям за классность;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается аттестационной комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и утверждается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих,

предусматривающие должностное категорирование, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры повышающих коэффициентов:

главный - 0,25;

ведущий - 0,2;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,1;

второй категории - 0,05;

третьей категории - 0,03.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала учреждений культуры и искусства к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий - до 0,30;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05.

2.8. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение в год окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет с момента окончания учебного заведения устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,20.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается руководителем по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Основными критериями установления размера повышающего коэффициента к окладу являются:

профессиональная подготовленность работника, сложность и качество выполняемой работы;

интенсивность труда работника, степень самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

2.10. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается руководителем по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников при привлечении работника к выполнению особо важных и ответственных работ.

2.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Зарботная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в соответствии с постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан от 25.05.2017 года № 993 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан», устанавливается в кратности от 1 до 7.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения администрация городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, и устанавливается в следующих размерах с учетом группы по оплате труда:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) по группам оплаты труда
------------------------	---

	руководителей, руб.	
	I	II
Руководитель муниципального учреждения культуры и искусства	16092	13900

К первой группе по оплате труда руководителей учреждений относятся муниципальные дворцы культуры, библиотечные объединения.

Ко второй группе по оплате труда руководителей учреждений относятся муниципальные музеи и учреждения музейного типа.

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Руководитель учреждения обязан представлять в администрацию города в установленном порядке справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада) художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений (филиалов) учреждений устанавливаются на 5-10% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения (филиалов).

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора и в последующих дополнительных соглашениях к нему.

Размер персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения устанавливается ежегодно постановлением администрации городского округа город Стерлитамак РБ с учетом результатов анализа и оценки показателей деятельности учреждения за календарный год, предшествующий установлению коэффициентов в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Вновь назначенным руководителям размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен без учета результатов анализа и оценки показателей деятельности учреждения за предшествующий год.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

3.7. Администрация городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в трудовом договоре руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производится с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании постановления администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения значений показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Существенными показателями эффективности работы руководителя учреждения являются:

рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Общая сумма выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности руководителя в соответствии с Приложением №2 настоящего Положения.

3.9. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

Общая сумма выплат стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого

учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и прочие должности

4.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в учреждениях культуры и искусства, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня ":	1,15	4741	
1 квалификационный уровень: архивариус дежурный кассир секретарь секретарь-машинистка, делопроизводитель табельщик		4741	-
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"		4741	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня ":	1,40	5771	
1 квалификационный уровень: администратор, техник, техник программист, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, лаборант, секретарь руководителя, художник.		5771	-

<p>2 квалификационный уровень: заведующий архивом, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией, Заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>		5771	0,05
<p>3 квалификационный уровень: заведующий столовой, заведующий научно- технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>		5771	0,10
<p>4 квалификационный уровень: механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</p>		5771	0,15
<p>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":</p>	1,90	7832	

<p>1 квалификационный уровень: инженер, инженер по подготовке кадров, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, менеджер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, эксперт</p>		7832	-
<p>2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</p>		7832	0,05
<p>3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</p>		7832	0,10
<p>4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</p>		7832	0,15
<p>5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера</p>		7832	0,20
<p>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":</p>	2,55	10512	

1 квалификационный уровень: начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела социального развития, начальник технического отдела, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела кадров.		10512	-
2 квалификационный уровень: главный (диспетчер, конструктор, механик, сварщик, специалист по защите информации, энергетик)		10512	0,05
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения		10512	0,10

<*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

4.2. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в учреждениях культуры и искусства, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

- руководитель службы охраны труда - 10512 рублей;
- руководитель контрактной службы - 10512 рублей;
- специалист в сфере закупок - 7832 рублей;
- специалист по охране труда - 7832 рублей;
- специалист по управлению персоналом - 7832 рублей;
- специалист административно-хозяйственной деятельности - 5771 рубль;
- дизайнер печатной продукции - 5771 рублей.

Должностной оклад для указанных работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

4.3. Минимальные оклады работников службы безопасности в учреждениях культуры и искусства устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент определения минимального оклада <*> для размера	Минимальный оклад, руб.
-------	------------------------	---	-------------------------

1	2	3	4
1	Должности службы безопасности:		
1.1	сотрудник службы безопасности	1,45	5977
1.2	ведущий сотрудник службы безопасности	1,75	7214
1.3	главный сотрудник службы безопасности	2,00	8244

* Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

4.4. Минимальные оклады работников, занимающих должности, отнесенные к ПКГ должностей работников телевидения (радиовещания), устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня":			
1.1	3 квалификационный уровень - видеооператор	1,90	7832	0,10

<*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

5. Условия оплаты труда работников, относящихся к сфере культуры и искусства

5.1. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры и искусства, устанавливаются в следующих размерах:

5.1.1. Минимальные оклады работников учреждений культуры и искусства устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1	2	3	4

1	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава": артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов	1,25	5153
2	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры и искусства среднего звена": заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	1,45	5977
3	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры и искусства ведущего звена": концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец - мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист	1,5	6183

	<p>балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист спортивно-акробатического жанра; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару</p>		
4	<p>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры и искусства": главный балетмейстер; главный хормейстер; заведующий художественно-постановочной частью; директор творческого коллектива; руководитель литературно-драматургической части; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; 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 отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; режиссер массовых представлений; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам</p>	2,6	10718

* Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

5.1.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к сфере культуры и искусства, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный оклад, руб.
1	2	3
1	<p>Главный администратор; главный режиссер; главный художник-модельер театрального костюма; главный художник-конструктор; главный художник по свету; главный кинооператор; главный кинорежиссер; заведующий структурным подразделением организации исполнительского искусства; заведующий театрально-производственной мастерской искусства; музыкальный руководитель; управляющий творческим коллективом; художественный руководитель; главный хранитель музейных предметов; заведующий фильмобазой (фильмохранилищем); режиссер монтажа;</p>	11336
2	<p>аранжировщик; артист-солист-инструменталист; артист разговорного жанра; артист, играющий на духовых инструментах; артист балета, исполняющий сольные партии; артист хора, исполняющий сольные партии; инспектор (старший инспектор) творческого; помощник директора; художник-технолог сцены; администратор (старший администратор) съемочной группы; кинооператор-постановщик; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций; менеджер по культурно-массовому досугу; музыкальный оформитель; продюсер телевизионных и кинофильмов; светооператор; специалист по превентивной консервации библиотечных фондов; специалист по библиотечно-выставочной работе; специалист по массовой консервации библиотечных фондов; художник-постановщик по костюмам; художник-постановщик анимационных фильмов; художник-аниматор; художник компьютерной графики;</p>	6349
3	ассистент звукооформителя; ассистент	6123

звукооператора; ассистент звукорежиссера; ассистент художника-постановщика.	
--	--

Должностной оклад для указанных работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ.

5.2. В учреждениях исполнительского искусства, в которых применяется поспектакльная оплата труда, для артистического и художественного персонала размер заработной платы рассчитывается исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений.

Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера должностного оклада артистического и художественного персонала и месячной нормы выступлений, постановок, установленной учреждением.

Размер заработной платы, зависимый от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы рассчитывается пропорционально ее перевыполнению.

6. Оплата труда научных работников в муниципальных учреждениях культуры и искусства

6.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности научных работников в учреждениях культуры и искусства, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня:		
<u>4 квалификационный уровень:</u> лаборант-исследователь, стажер-исследователь	1,35	5565
Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников:		
<u>1 квалификационный уровень:</u> младший научный сотрудник, научный сотрудник	1,95	8038
<u>2 квалификационный уровень:</u> старший научный сотрудник	2,25	9275
<u>3 квалификационный уровень:</u> ведущий научный сотрудник	2,3	9481
<u>4 квалификационный уровень:</u>	2,5	10305

<u>главный научный сотрудник</u>		
Должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:		
<u>3 квалификационный уровень:</u> заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела	2,35	9687
<u>4 квалификационный уровень:</u> заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (отделением, сектором), ученый секретарь	2,6	10718

<*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

7. Оплата труда медицинских работников в муниципальных учреждениях культуры и искусства

7.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":		
	4 квалификационный уровень: фельдшер	1,50	6183
2	Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры":		
	2 квалификационный уровень – врач-специалист	2,00	8244

<*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

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

8.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

8.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент определения минимального оклада <*>	для размера оклада	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,00		4122
2 разряд	1,05		4329
3 разряд	1,10		4535
4 разряд	1,15		4741
5 разряд	1,25		5153
6 разряд	1,40		5771
7 разряд	1,55		6390
8 разряд	1,70		7008

<*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

8.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

С 1 января 2009 года рабочим, оплата труда которых осуществлялась по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ без ограничения срока действия.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

8.4. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере:

0,5 - водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»))

8.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

9. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

9.1. По решению руководителя учреждения в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены также 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.

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

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

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются, в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан и городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

10.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за совмещение профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за сверхурочную работу;

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

выплаты за специфику работы.

10.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

Конкретные размеры выплат устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

10.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относится районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок работников учреждений в соответствии с законодательством.

11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников учреждения

11.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по муниципальным казенным учреждениям - исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям - исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному (автономному) учреждению из бюджета городского округа, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

11.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- выплаты за организацию платных услуг за счет средств от приносящей доход деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

11.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям и работникам учреждений, иным служащим из числа персонала музеев и библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть отменена.

11.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

11.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. При назначении надбавки учитываются:

11.5.1. Наличие почетного звания (ученой степени) по основному профилю

профессиональной деятельности.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы - 35%;

за ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы - 20%;

за почетные звания «Народный» - 35%;

за почетные звания «Заслуженный» - 20%.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Надбавка за звание (ученую степень) не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Надбавка за ученую степень не устанавливается работникам, занимающим должности научных работников, которым определяется оклад в соответствии с пунктом 6.1 настоящего Положения.

11.5.2. Наличие звания учреждения «академический».

Надбавка устанавливается руководителям, художественному и артистическому персоналу учреждений культуры и искусства, имеющих звание «академический», в размере 10% от оклада.

11.5.3. Знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Надбавка устанавливается работникам за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размер надбавки - до 15% от оклада.

11.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителей учреждений в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета городского округа, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (по муниципальным бюджетным и автономным учреждениям), в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения (по муниципальным казенным учреждениям):

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников – непосредственно руководителем;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных

специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится на основании постановления администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения значений показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

11.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

11.8. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан;

награждении ведомственной наградой Управления делами и администрации Главы Республики Башкортостан.

11.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

11.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие - результаты работы. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

11.11. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 11.9 - 11.10 настоящего Положения устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

11.12. При установлении выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения за организацию платных услуг (далее – выплата за организацию платных услуг) учитываются доходы от оказания платных услуг, уменьшенные на величину возвратов, налога на добавленную стоимость, налога на прибыль, налога при упрощенной системе налогообложения.

11.13. Арендная плата, благотворительная помощь, спонсорские средства не учитываются при установлении выплаты за организацию платных услуг.

11.14. Выплата за организацию платных услуг определяется в размере 5% от суммы полученных учреждением доходов, указанных в пункте 11.12. При назначении на должность (или увольнении) руководителя учреждения, учитываются доходы только за период, отработанный в должности руководителя учреждения.

11.15. Начисление выплаты за организацию платных услуг производится после утверждения суммы выплаты главой администрации (по согласованию с заместителем главы администрации по социальным вопросам и заместителем главы администрации по экономическим и финансовым вопросам – начальником финансового управления).

11.16. Выплата за организацию платных услуг за текущий период не начисляется при наличии в текущем периоде обоснованных жалоб, связанных с оказанием платных услуг.

11.17. Выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности и в пределах денежных средств на лицевом счете учреждения. При отсутствии денежных средств на лицевом счете учреждения начисление выплаты переносится на следующий месяц.

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

Примерный перечень
оснований (критериев) для премирования и установления иных
стимулирующих выплат работникам учреждения

Наименование категории работников учреждений культуры и искусства	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам учреждений культуры и искусства
1	2
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - качество образования, динамика учебных достижений обучающихся; - достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа; - достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга; - результативность коррекционно - развивающей работы с учащимися; - индивидуальная работа с детьми, отстающим в усвоении учебного материала; - уровень воспитанности: обучающихся, организация внеурочной работы; - снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; - снижение (отсутствие) пропусков учащимися, студентами уроков без уважительной причины; - уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами; - участие работника в экспериментальной, научно - методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; - достижения; - разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.; - состояние здоровья обучающихся использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий; - повышение квалификации; - организация и проведение консультативной психолого - педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье; - снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - состояние учебного кабинета; - посещаемость детьми дошкольных групп; - уровень взаимодействия с родителями; - снижение заболеваемости в дошкольных учреждениях; другие основания.
Спортсмен - инструктор	<ul style="list-style-type: none"> - динамика индивидуальных показателей развития физических качеств занимающихся; - динамика прироста индивидуальных показателей физической

	<p>подготовленности занимающихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень освоения основ техники видов спорта, навыков гигиены и самоконтроля; - другие основания
Заместители руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.); - сохранение контингента обучающихся; - формирование благоприятного психологического климата в коллективе; - обеспечение санитарно – гигиенических условий в учреждении; - состояние отчетности, документооборота в учреждении.
Заместитель руководителя по административно – хозяйственной части	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение условий для организации учебно – воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; - качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; - другие основания.
Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> - разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов; - качественное ведение документации; - своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности; - отсутствие жалоб со стороны работников; - другие основания.
Библиотекари	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение и развитие библиотечного фонда; - содействие педагогическому коллективу, учащимся, студентам в организации учебно-воспитательного процесса; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - высокая читательская активность обучающихся; - содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях; - оформление стационарных, тематических выставок; - внедрение информационных технологий в работу библиотеки; - формирование актива библиотеки; - за работу с оргтехникой; - проведение массовых мероприятий с читателями; - разработка методической документации; - организация работ передвижных библиотек; - организация рекламной деятельности библиотеки; - обслуживание читателей-инвалидов на дому; - организация встреч с представителями общественных организаций, писателями; - редактирование сайта учреждения; - систематическое редактирование и обновление информации на блоге, размещение на сайте учреждения; - подготовка документации для проведения аукциона в электронном формате; - создание блога учреждения в интернет-сети; - другие основания.
Водители	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечения исправного технического состояния автотранспорта; - отсутствие ДТП, нарушений ПДД;

	- обеспечение безопасной перевозки детей; - другие основания.
Учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; высокий уровень исполнительской дисциплины; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПин; проведение генеральных уборок высокого качества; - другие основания.
И другие категории работников учреждений культуры и искусства в соответствии с коллективным договором	

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана:

- материальная помощь, порядок и условия оказания материальной помощи определяются в положении о материальном стимулировании работников учреждения. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

- единовременные выплаты к государственным, региональным и профессиональным праздникам.

12.2. Единовременные выплаты к государственным, региональным и профессиональным праздникам устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Начисление единовременной выплаты руководителю учреждения производится по решению администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в соответствии с трудовым договором.

Максимальным размером единовременные выплаты не ограничены.

ПОРЯДОК

назначения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

1. Общие вопросы

1.1. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, за исключением работников библиотек, производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)) при выслуге лет:
от 5 лет до 10 лет - 20%;
от 10 лет до 15 лет - 25%;
от 15 лет до 20 лет - 30%;
от 20 лет до 25 лет - 35%;
от 25 и выше - 40%.

Максимальный размер надбавки не может превышать 40 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам библиотек производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в соответствии со следующей таблицей:

Стаж работы	Размер надбавки, % к окладу (должностному окладу)
Руководители и специалисты	
5 до 10 лет	20
10 до 15 лет	25
15 до 20 лет	35
20 лет и выше	40
Технические исполнители	
6 до 11 лет	10
11 до 16 лет	15
16 до 21 года	20
21 до 26 лет	25

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, за исключением работников-библиотек, включается:

2.1.1. Время работы в государственных и муниципальных учреждениях, искусства и кинематографии, в государственном автономном учреждении Центр гуманитарных исследований Министерства культуры Республики Башкортостан, в аппарате Министерства культуры Республики Башкортостан, Министерства культуры и национальной политики Республики Башкортостан и местных органов самоуправления в сфере культуры.

2.1.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти.

2.1.3. Время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством.

2.1.4. Время обучения работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу.

2.1.5. Время работы:

в аппаратах профсоюзных органов союзных и автономных республик, краев, областей, городов, районов, районов в городах, на освобожденных выборных должностях в этих органах, а также в аппаратах и на освобожденных выборных должностях в профкомах органов государственной власти и управления до 31 декабря 1991 года;

в аппаратах ЦК КПСС, в ЦК КП союзных республик, крайкомов, обкомов, райкомов и горкомов, на освобожденных выборных должностях в этих органах, а также в аппаратах и на освобожденных выборных должностях в парткомах органов государственной власти и управления до 14 мая 1990 года.

2.1.6. Время представляемых женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с государственными (муниципальными) учреждениями культуры, искусства и кинематографии, 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.

2.1.7. Время работы на должностях научных сотрудников по профилю в научных учреждениях при условии их работы в учреждениях культуры, искусства и кинематографии на соответствующих должностях.

2.1.8. Время работы в сфере телевидения и радиовещания на аналогичных должностях и профессиях при условии их работы в учреждениях кинематографии на должностях, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

2.2. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам библиотек, включается:

2.2.1. Время работы в библиотеках и книжных палатах независимо от ведомственной подчиненности в качестве руководителей, специалистов и технических исполнителей.

2.2.2. Время работы в качестве научных сотрудников в научных библиотеках.

2.2.3. Время работы в библиотечных коллекторах в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора.

2.2.4. Время работы в должности штатного преподавателя по курсам библиотековедения, библиографии, истории книги и книговедения, научной информации в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и в учебно-курсовой сети.

2.2.5. Время работы в институтах культуры и других учреждениях высшего профессионального образования, готовящих библиотечных работников, библиотечных техникумах, культурно-просветительных учреждениях в качестве заведующего кабинетом и лаборанта кабинета, заведующего научной лабораторией, лаборанта научной лаборатории, осуществляющих деятельность в области библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения и научно - информации.

2.2.6. Время работы в должности учителя общеобразовательного учреждения, если учитель по состоянию здоровья был направлен на работу в школьную библиотеку, а также в детское или юношеское отделение библиотеки для взрослых.

2.2.7. Время военной службы, если в течение года после увольнения с этой службы граждане поступили на работу в библиотеку.

2.2.8. Кроме того, в стаж библиотечной работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства;

время работы на освобожденной должности в партийных и комсомольских органах;

время работы в аппаратах органов партийно-государственного и народного контроля;

время службы в Вооруженных Силах СССР (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах КГБ);

время предоставляемых женщинам - работникам библиотек 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 трехлетнего возраста.

В стаж библиотечной работы также засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа на должностях, перечисленных в подпунктах 2.2.1-2.2.5 настоящего Порядка:

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления, чья деятельность непосредственно связана с отраслью культуры;

время работы в качестве редактора специального периодического издания или методической литературы по вопросам библиотечной работы;

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

время обучения с отрывом от производства в аспирантуре, в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров;

время работы на освобожденной должности профсоюзного работника, избранного (делегированного) в профсоюзные органы;

время работы на выборных должностях председателя и заместителя председателя колхоза.

3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

3.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и 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.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном отпуске либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

3.4. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя муниципального учреждения культуры и искусства, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

3.6. За работником после введения Положения, сохраняется размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, установленный до вступления в силу настоящего положения, если ее размер выше надбавки к должностному окладу за выслугу лет устанавливаемой в соответствии с настоящим Положением.

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

4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителями муниципального учреждения культуры и искусства.

4.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, либо иные документы, подтверждающие факт работы.

4.4. Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом и передается руководителю муниципального учреждения культуры и искусства для издания приказа о выплате надбавки за выслугу лет.

Выписки из решения указанной комиссии передаются в бухгалтерию для начисления ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет и в отдел кадров для приобщения к личному делу работника.

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников муниципального учреждения культуры и искусства размеров надбавок за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровую службу и руководителя этого учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавок за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства для начисления стимулирующих выплат

1. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя МАУК «Стерлитамакский историко-краеведческий музей»:

	Наименование критерия	Оценка критерия			Отчетный период
		Низкая (0)	Средняя (1)	Высокая (2)	
1.	Среднее число посещений музея на 1000 жителей, единиц	0-40	40-100	Более 100	Месяц, квартал, год.
2.	Среднее число участников музейных мероприятий на 1000 посетителей музея, единиц	0-2	2-5	Более 5	Месяц, квартал, год.
3.	Темп прироста числа посещений детьми в расчете на 1000 детей, % к базовому году	0-40	40-100	Более 100	Месяц, квартал, год.
4.	Темп прироста числа посетителей музея, % к базовому году	0-5	5-10	Более 10	Месяц, квартал, год.
5.	Доля музейных фондов, мониторинг состояния которых проведен в отчетном периоде, % от общего количества единиц хранения	0-20	20-40	Более 40	Месяц, квартал, год.
6.	Доля музейных фондохранилищ, оснащенных современными системами обеспечения сохранности и безопасности объектов культурного наследия	10-30	30-50	Более 50	Месяц, квартал, год.
7.	Доля отреставрированных музейных фондов, % от общего количества музейных фондов, требующих реставрации	-	-	-	Месяц, квартал, год.

8.	Доля новых поступлений в общем количестве единиц фондового хранения %	0-0,1	0,1-0,2	Более 0,2	Месяц, квартал, год.
9.	Количество музейных экспонатов и единиц хранения	0-5000	5000-10000	Более 10000	Месяц, квартал, год.
10.	Доля переведенных особо ценных единиц фондового хранения на новые виды носителей, в %	0-10	10-40	Более 40	Месяц, квартал, год.
11.	Доля экспозиционно-выставочной площади в общей площади музея, в %	0-10	10-40	Более 40	Месяц, квартал, год.
12.	Доля площади помещений для хранения фондовых коллекций в общей площади музея, в %	0-10	10-20	Более 20	Месяц, квартал, год.
13.	Среднее количество выставок, приходящихся на один экспозиционно-выставочный зал (единиц)	0-1	1-5	Более 5	Месяц, квартал, год.
14.	Среднее количество человек, посетивших одну выставку (экспозицию), человек	0-1000	1000-3000	Более 3000	Месяц, квартал, год.
15.	Доля научных сотрудников и экскурсоводов занимающихся обслуживанием посетителей из их общего числа, в %	0-30	30-50	50-100	Месяц, квартал, год.
16.	Доля научных сотрудников и экскурсоводов в фактической численности персонала	0-10	10-20	Более 20	Месяц, квартал, год.
17.	Реализация мероприятий по противодействию коррупции	отсутствует	-	наличие	Месяц, квартал, год.
18.	Уровень социального партнерства в учреждении	отсутствует	Наличие действующего коллективного договора	Отсутствие зарегистрированных случаев нарушений трудовых прав работников	Месяц, квартал, год.

19.	Соотношение средней заработной платы руководителя и работников	Отсутствие роста	Наличие роста	Наличие роста по отношению к предшествующему году	Месяц, квартал, год.
20.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	0%	1-2%	3% и более	Месяц, квартал, год.

Шкала перевода баллов в коэффициент
для премирования и установления иных стимулирующих
выплат руководителю учреждения
МАУК «Стерлитамакский историко-краеведческий музей»

Баллы	коэффициент
0-5	0,25
6-11	0,5
12-17	0,75
18-23	1
24-29	1,25
30-34	1,5
35-40	1,75

2. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя МБУ «Централизованная библиотечная система городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан:

	Наименование критерия	Оценка критерия			Отчетный период
		Низкая (0)	Средняя (1)	Высокая (2)	
1.	Среднее число пользователей библиотек на 1000 жителей, единиц	До 100	100-200	Более 200	Месяц, квартал, год.
2.	Средняя посещаемость библиотеки раз	До 5	5-10	Более 10	Месяц, квартал, год.
3.	Книгообеспеченность на одного жителя экземпляров	До 1	1-2	Более 2	Месяц, квартал, год.
4.	Книгообеспеченность на одного жителя экземпляров	До 1	1-2	Более 2	Месяц, квартал, год.
5.	Средняя обращаемость книжного фонда, раз	До 1	1-3	Более 3	Месяц, квартал, год.
6.	Темп прироста числа пользователей библиотек, % к 2005 году	До 10	10-20	Более 20	Месяц, квартал, год.
7.	Доля библиотечных фондов, включенных в электронный каталог, к совокупному собранию библиотечных фондов, %	До 1	1-10	Более 10	Месяц, квартал, год.
8.	Доля новых поступлений в общем количестве единиц фондового	До 1	1-10	Более 10	Месяц, квартал, год.

	хранения %				
9.	Доля единиц фондового хранения, прошедших реставрацию в общем количестве единиц фондового хранения %	До 0,5	0,5-1	Более 1	Месяц, квартал, год.
10.	Процент охвата населения библиотечным обслуживанием, %	До 10	10-20	Более 20	Месяц, квартал, год.
11.	Рост обновляемости библиотечного фонда %	До 5	5-10	Более 10	Месяц, квартал, год.
12.	Уровень компьютеризации библиотек, %	До 50	50-80	Более 80	Месяц, квартал, год.
13.	Доля библиотек, имеющих доступ в Интернет в общем количестве библиотек, %	До 10	10-50	Более 50	Месяц, квартал, год.
14.	Реализация мероприятий по противодействию коррупции	отсутствует	-	наличие	Месяц, квартал, год.
15.	Уровень социального партнерства в учреждении	отсутствует	Наличие действующего коллективного договора	Отсутствие зарегистрированных случаев нарушений трудовых прав работников	Месяц, квартал, год.
16.	Соотношение средней заработной платы руководителя и работников	Отсутствие роста	Наличие роста	Наличие роста по отношению к предшествующему году	Месяц, квартал, год.
17.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	0%	1-2%	3% и более	Месяц, квартал, год.

Шкала перевода баллов в коэффициент
для премирования и установления иных стимулирующих выплат руководителю МБУ
«Централизованная библиотечная система городского округа город Стерлитамак Республики
Башкортостан

Баллы	коэффициент
0-4	0,25
5-8	0,5
9-13	0,75
14-17	1
18-22	1,25
23-26	1,5
27-29	1,75
30-34	2

3. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя МАУ «Стерлитамакский городской Дворец культуры» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан:

№ п/п	Наименование критерия	Оценка критерия			Отчетный период
		Низкая (0)	Средняя (1)	Высокая (2)	
1	Процент участия населения в клубных формированиях, %	До 0,2	0,2-0,5	Свыше 0,5	Месяц, квартал, год.
2	Процент участия детей до 14 лет в клубных формированиях, %	До 0,1	0,1-0,2	Свыше 0,2	Месяц, квартал, год.
3	Число культурно – досуговых мероприятий на платной основе на 1000 жителей, единиц	До 0,5	0,5-1,0	Свыше 1,0	Месяц, квартал, год.
4	Среднее число мероприятий, проведенных 1 работником клубного учреждения за отчетный период, единиц	До 25	25-30	Свыше 30	Месяц, квартал, год.
5	Среднее число участников в клубных формированиях на 1000 жителей, единиц	До 0,5	0,5-1,0	Свыше 1,0	Месяц, квартал, год.
6	Доля населения, участвующего в клубных формированиях, %	До 0,2	0,2-0,5	Свыше 0,5	Месяц, квартал, год.
7	Удельный вес населения, участвующего в мероприятиях, проводимых на платной основе, %	До 80	80-130	Свыше 130	Месяц, квартал, год.
8	Число посещений культурно – досуговых мероприятий, человек	До 300000	300000-700000	Свыше 700000	Месяц, квартал, год.
9	Процент мероприятий, проводимых на выезде, %	До 10	10-15	Свыше 15	Месяц, квартал, год.
10	Охват населения посещением клубных формирований в				Месяц, квартал, год.

	учреждениях культурно – досугового типа на 1000 человек, единиц	До 0,5	0,5-1,0	Свыше 1.0	
11	Реализация мероприятий по противодействию коррупции	отсутствует	-	наличие	Месяц, квартал, год.
12	Уровень социального партнерства в учреждении	отсутствует	Наличие действующе го коллективно го договора	Отсутствие зарегистриров анных случаев нарушений трудовых прав работников	Месяц, квартал, год.
13	Соотношение средней заработной платы руководителя и работников	Отсутствие роста	Наличие роста	Наличие роста по отношению к предшествую щему году	Месяц, квартал, год.
14	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	0%	1-2%	3% и более	Месяц, квартал, год.

Шкала перевода баллов в коэффициент
для премирования и установления иных стимулирующих выплат руководителю МАУ
«Стерлитамакский городской Дворец культуры» городского округа город Стерлитамак
Республики Башкортостан

Баллы	коэффициент
0-3	0,25
4-6	0,5
7-10	0,75
11-14	1
15-17	1,25
18-20	1,5
21-24	1,75
25-28	2

Размер персонального повышающего коэффициента руководителей
муниципальных учреждений культуры и искусства

№ п\п	Наименование показателя	Ед. изм.	Диапазон значений	Коэффициенты	Размеры коэффициентов
1. МБУ «ЦБС»					
1	Динамика показателя «Количество читателей» к предыдущему году	%	ниже 0 0 0,1-5 5,1-10 10,1 и более	К1	0 0,1 0,25 0,35 0,5
2	Динамика показателя «Книговыдача» к предыдущему году	%	ниже 0 0 0,1-5 5,1-10 10,1 и более	К2	0 0,1 0,25 0,35 0,5
3	Динамика показателя «Число посещений» к предыдущему году	%	ниже 0 0 0,1-5 5,1-10 10,1 и более	К3	0 0,1 0,25 0,35 0,5
2. МАУК «СИКМ»					
1	Динамика музейного фонда	%	ниже 0 0 0,1-5	К1	0 0,1 0,2

			5,1-10		0,3
			10,1 и более		0,4
2	Динамика числа посещений	%	ниже 0	К2	0
			0		0,1
			0,1-5		0,2
			5,1-10		0,3
			10,1 и более		0,4
3	Динамика числа экскурсий	%	ниже 0	К3	0
			0		0,1
			0,1-5		0,2
			5,1-10		0,3
			10,1 и более		0,4
4	Динамика числа выставок	%	ниже 0	К4	0
			0		0,1
			0,1-5		0,2
			5,1-10		0,3
			10,1 и более		0,4
МАУ «СГДК»					
1	Выполнение плана проведенных культурно-досуговых мероприятий	%	менее 100	К1	0
			100		0,1
			101-110		0,2
			111-120		0,25
			121-130		0,3
			более 130		0,4
2	Выполнение плана количества посещений культурно-досуговых мероприятий	%	менее 100	К2	0
			100		0,1
			101-110		0,2
			111-120		0,25
			121-130		0,3

			более 130		0,4
3	Выполнение плана проведенных методических семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий	%	менее 100 100 101-110 111-120 121-130 более 130	К3	0 0,1 0,2 0,25 0,3 0,4
4	Выполнение плана проведенных выставок декоративно-прикладного искусства и фотоискусства	%	менее 100 100 101-110 111-120 121-130 более 130	К4	0 0,1 0,2 0,25 0,3 0,4

Персональный повышающий коэффициент к окладу конкретного руководителя Учреждения определяется по формуле:

Персональный повышающий коэффициент к окладу = $K1+K2+K3+K4$, где:

$K1, K2, K3, K4$ – составляющие персонального повышающего коэффициента по показателям.