

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ЦЕНТР ДОСУГА И НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЭГВЕКИНОТ»**

ПРИКАЗ

от 28 сентября 2023 года

№ 87-од

п. Эгвекинонт

**Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры
« Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт».**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации городского округа Эгвекинонт от 29 января 2021 года № 29-па «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинонт», Постановлением Администрации городского округа Эгвекинонт от 26.09.2023г. № 711-па «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинонт, утверждённое Постановлением Администрации городского округа Эгвекинонт от 29.01.2021 г. № 29-па ,в целях повышения эффективности системы оплаты труда, регулирования правоотношений в сфере оплаты труда работников МАУК « ЦД и НТ городского округа Эгвекинонт»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт» в новой редакции.

2. Утвердить прилагаемое Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт» .

3. Признать утратившими силу приказы МАУК «ЦД и НТ городского округа Эгвекинонт»:

1) от 26 февраля 2021 года № 32-од «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт»;

2) от 28 июля 2021 года № 85-од «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры « Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт»;

3) от 01 июля 2022 года № 69-од «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт».

4) от 19 июля 2022г № 70-1-од «О внесении изменений в приказ МАУК « ЦД и НТ городского округа Эгвекинонт» от 26 февраля 2022 года № 32-од « Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры « Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт» и в Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда муниципального автономного учреждения культуры « Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт».

5) от 27 сентября 2022г № 92-од «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинонт».

- 4. Настоящий приказ разместить на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
- 5. Настоящий приказ вступает в силу с 1 октября 2023 года.
- 6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор МАУК «ЦДДиТ городского округа Эгвекино»

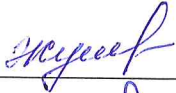
Г.М.Тойкина



Приказ МАУК «ЦД и НТ городского округа Эгвекинот «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот» от 28 сентября 2023 года № 87-од

Подготовил (а): Г.М.Тойкина

Согласовано:



Н.А.Жукова



Е.С.Мащенко

Разослано: УСП ГО Эгвекинот, отделы и сектора культурно-просветителькой и досуговой деятельности с. Рыркайпий, с.Амгуэма, с.Конергино, с.Уэлькаль, с.Ванкарем, с.Нутэпэльмен

Положение
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры
«Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот»

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры « Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021 года № 29-па «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот», и предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот» (далее – МАУК «ЦД и НТ городского округа Эгвекинот»).

1.1. Оплата труда работников МАУК « ЦД и НТ городского округа Эгвекинот» устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Оклады работникам МАУК «ЦД и НТ городского округа Эгвекинот») в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников, которые необходимы для осуществления ими соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с 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 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

1.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников МАУК «ЦД и НТ городского округа Эгвекинот») устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, руководителем учреждения по заключению аттестационной комиссии в порядке исключения может быть установлен оклад в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

1.4. Размеры должностных окладов работников МАУК «ЦД и НТ городского округа Эгвекинот»), установленные приложением 1 к настоящему Положению,

применяются при расчете субсидий, предоставляемых из бюджета городского округа Эгвекинот на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения культуры « Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот»

2.1. Размер оплаты труда (заработная плата) работников МАУК «ЦД и НТ городского округа Эгвекинот») определяется с учетом следующих условий:

1) показателей квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории);

2) сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

3) компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

4) стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

5) результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;

6) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

7) совершенствования порядка установления окладов, ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях повышения

8) мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям;

9) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

В положении об оплате труда работников учреждения, предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

2.3. При установлении окладов, учитывается уровень образования работников учреждения, который определяется на основании документов об образовании (дипломов, аттестатов).

Требования к уровню образования при установлении оплаты труда руководителям, специалистам и другим служащим определяются разделом «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н.

2.4. Основным документом для определения стажа работы на соответствующей должности является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

2.5. Наличие квалификационной категории подтверждается записями в трудовой книжке.

2.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 2) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 3) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.8. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года N 167н.

2.9. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда

2.10.Руководитель учреждения:

проверяет документы об образовании, а также другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры окладов работников, исчисляется их заработная плата; несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Руководитель учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда может устанавливать работникам выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником в случае выполнения им работ в следующих условиях:

а) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

б) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока).

3.3. Доплата до величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу устанавливается работникам, у которых оклад, должностной оклад, тарифная ставка при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) в месяц при замещении полной ставки с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным законодательством, не достигает величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу.

3.4. Порядок определения размера доплаты до величины прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу утверждается муниципальным правовым актом органа местного самоуправления городского округа Эгвекинот. Величина прожиточного минимума трудоспособного населения по Чукотскому автономному округу, применяемая в целях определения размера данной доплаты, устанавливается Правительством Чукотского автономного округа.

3.5. Работникам за работу в ночное время устанавливается выплата компенсационного характера в размере 20 процентов часовой ставки оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет часовой ставки оклада определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.6. Выплата компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в пределах средств, выделяемых учреждению на оплату труда.

Размер указанной доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты не должен превышать размера оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

Объем выполняемой дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Объем выполняемой работы работниками на условиях совместительства и (или) совмещения в пределах учреждения не может суммарно превышать одну ставку.

В исключительных случаях при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, допускается превышение установленного предельного объема выполняемой работы на условиях совместительства и (или) совмещения на срок, не более 2 месяцев.

3.8. Размер коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера применяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.9. Во всех случаях, упомянутых в настоящем разделе Положения, когда выплаты компенсационного характера работникам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется от оклада (должностного оклада) без учета применения других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.10. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, выполняющих работы, связанные с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг (в том числе услуг по приносящей доход деятельности). Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения трудового коллектива, которые закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в

зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

4.2.К выплатам (надбавкам) стимулирующего характера относятся:

- стимулирующая надбавка за работу в сельской местности;
- стимулирующая надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты.

4.2.1. Стимулирующая надбавка за работу в сельской местности.

Размер стимулирующей надбавки за работу в сельской местности в учреждениях (структурных подразделениях учреждения) составляет 25 процентов от оклада. Стимулирующая надбавка за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2.2. Стимулирующая надбавка за работу в сельской местности устанавливается специалистам в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению

4.2.4. Стимулирующие надбавки за наличие ученой степени, почетного звания.

Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук или присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «заслуженный», «народный», по профилю занимаемой должности, устанавливаются надбавки за наличие ученой степени, почетного звания в следующих размерах:

Наименование надбавки	Размер надбавки (в процентах к окладу (должностному окладу))
за наличие ученой степени, почетного звания кандидата (доктора) наук	20
за наличие почетного звания, начинающего со слова «народный», «Народный артист»	20
за наличие почетного звания, начинающего со слова «заслуженный», «За достижения в культуре», «Почетный кинематографист России», «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств»; «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «За отличную работу», «За достижения в культуре» и награжденным Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Благодарностью Министра культуры Российской Федерации	10

Федерации	
-----------	--

Вышеназванные надбавки устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания не образует новый оклад (должностной оклад), устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается руководителем учреждения культуры в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

4.2.5. Иные стимулирующие выплаты, премии, материальное поощрение.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы, виды и размеры стимулирующих выплат, премий с учетом мнения трудового коллектива, которые закрепляются в локальном нормативном акте учреждения. Стимулирующие выплаты и премии могут производиться за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, многоплановость выполняемых работ и другие показатели.

Премия по итогам работы начисляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, и выделенных бюджетных ассигнований.

4.3. Условия назначения стимулирующих выплат, премий и материального поощрения за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов в работе, выполнение показателей эффективности учреждения.

4.3.1.. Стимулирующие выплаты, премии и материальное поощрение за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов в работе, выполнение показателей эффективности деятельности учреждения культуры, (далее - премирование) устанавливаются работнику учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.3.2. Стимулирующие выплаты, премии и материальное поощрение осуществляется по отношению к конкретным работникам, оказавшим существенный вклад в выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов в работе.

4.3.3. Стимулирующие выплаты, премии и материальное поощрение является нефиксированной стимулирующей выплатой и может устанавливаться по результатам выполнения особо важных и сложных заданий, а также по итогам месяца, квартала, девяти месяцев, года или иных периодов.

4.3.4. Стимулирующие выплаты, премии и материальное поощрение работников осуществляется на основании приказа учреждения в порядке, установленном пунктом 2.2 раздела 2 настоящего Положения.».

4.2.5. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда работников МАУК « ЦД и НТ городского округа Эгвекинот»

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из модельных штатных расписаний, сформированных в соответствии с утвержденными Правительством Чукотского автономного округа методиками в расчете на год, в соответствии с действующим Постановлением Администрации городского округа Эгвекинот «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот».

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

6.2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, иные стимулирующие выплаты в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда, в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, установленных локальным актом Управления социальной политики городского округа Эгвекинот на основании представления отдела культуры, физической культуры, спорта и туризма Управления социальной политики городского округа Эгвекинот, руководствуясь Примерным положением об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот, утвержденным постановлением Администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021 года № 29-па «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот».

6.3. Заместителям руководителя должностные оклады устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. Также устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. При установлении иных стимулирующих выплат необходимо руководствоваться Примерным положением об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот, утвержденным Постановлением Администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021 года № 29-па «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот».

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора) устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора).

6.5. Условия оплаты труда руководителя, заместителя учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Чукотского автономного округа, муниципальными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Эгвекинот, учредительными документами юридического лица (организации).

6.6. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.7. Информация о рассчитанной за отчетный год среднемесячной заработной плате руководителя и заместителя учреждения размещается на официальном сайте Администрации городского округа Эгвекинот и сайте соответствующего учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6.8. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год

среднемесячной заработной плате руководителя и заместителя учреждения, устанавливается муниципальными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Эгвекинот.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок, размеры и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

7.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель муниципального учреждения культуры может приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

Раздел 1. Размеры окладов работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот» по профессиональным квалификационным группам.

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры.

Профессиональные квалификационные группы, уровни	Должности, отнесенные к квалификационным группам, уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.	14 645
	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор -2 категории	15 336
	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор -1 категории	16 479
2.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Художник по свету; художник-фотограф; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; кинооператор; звукооператор; монтажёр; художник-оформитель	15 348
	Художник по свету; художник-фотограф;специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; кинооператор; звукооператор; монтажёр - 2 категории	16 479

	Художник по свету; художник-фотограф; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; кинооператор; звукооператор; монтажер-1 категории	17 622
	Ведущий методист центра досуга и народного творчества, ведущий специалист по жанрам творчества; ведущий специалист по фольклору	18 753
3.Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий отделом	22 162
	Заведующий сектором	21 030
	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца; хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии); руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	17 622
	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца; хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии); руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам-2 категории	18 753
	Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца; хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии); руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива	19 886

	самодеятельного искусства, клуба по интересам -1 категории	
	Заведующий художественно-оформительской мастерской	19 886
	Режиссер любительского театра (студии), режиссер массовых представлений; менеджер культурно-досуговой организации; менеджер по культурно-массовому досугу; художник-постановщик	17 622
	Режиссер любительского театра (студии), режиссер массовых представлений; менеджер культурно-досуговой организации; менеджер по культурно-массовому досугу; художник-постановщик - 2 категории	18 753
	Режиссер любительского театра (студии), режиссер массовых представлений; менеджер культурно-досуговой организации; менеджер по культурно-массовому досугу; художник-постановщик – 1 категории	19 886
	Режиссер любительского театра (студии), режиссер массовых представлений; художник-постановщик – высшей категории	22 162
	Ведущий менеджер культурно-досуговой организации; ведущий менеджер по культурно-массовому досугу	22 162

1.2. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	10 614
3 квалификационный уровень	Дежурный по зданию	10 834
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник программист, техник	11 498
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий	12 084

	хозяйством, техник 11 категории	
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, техник 1 категории	12 693
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист; инженер - электроник; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью	13 891
2 квалификационный уровень	Документовед II категории; инженер II категории; инженер по охране труда II категории; инженер - программист II категории; инженер - электроник II категории	14 580
3 квалификационный уровень	Документовед I категории; инженер I категории; инженер по охране труда I категории; инженер - программист I категории; инженер - электроник I категории	15 336
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, начальник отдела организационно-досуговой деятельности, начальник отдела информации	18 259

1.3. Размеры окладов работников учреждения культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Оклад (руб.)
Директор муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот»	24 516
Заместитель директора муниципального автономного учреждения культуры «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот»	22 057
Инструктор по спорту «Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот»	14 929

**Перечень
специалистов муниципального автономного учреждения культуры « ЦД и НТ
городского округа Эгвекинот, которым устанавливается стимулирующая надбавка
за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада**

Наименование должностей:
заведующий отделом, заведующий сектором, руководитель клубного формирования,
руководитель кружка, культорганизатор, специалист по фольклору, руководитель студии,
инструктор по спорту.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАУК «ЦД и НТ
городского округа Эгвекинот
от 28 сентября 2023 года № 87-од

**Положение
об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда
оплаты труда.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда муниципального автономного учреждения культуры « Центр досуга и народного творчества городского округа Эгвекинот» (далее- Учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021 года № 28-па «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот», Постановлением Администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021 года № 29-па «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях обеспечения условий перехода к эффективным контрактам, формирования единых подходов и унифицированных критериев использования фонда и экономии фонда оплаты труда, а также повышения материальной заинтересованности работников Учреждения в качестве оказания услуг (выполнения работ) в обеспечении условий предоставления услуг в сфере культуры , в конечных результатах труда (далее - работники учреждения).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок, условия и максимальные размеры иных стимулирующих выплат (далее - выплаты), осуществляемых за счет средств дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда (далее - дополнительный фонд и экономия ФОТа), работникам Учреждения в виде:

стимулирующих выплат (премий) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов в работе, выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения, руководителей и работников, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

стимулирующих надбавок за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, а также обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

стимулирующих надбавок за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

стимулирующих выплат социального характера, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

1.4. Объем средств, направляемых на осуществление выплат, формируется в соответствии с пунктом 3 Приложения к постановлению Администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021 года № 28-па «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот», постановлением Администрации городского округа Эгвекинот от 29 января 2021 года № 29-па «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и спорта городского округа Эгвекинот».

1.5. С целью недопущения перерасхода финансовых средств дополнительного фонда и экономии ФОТа все проекты приказов, устанавливающих выплаты, в обязательном порядке проходят согласование с финансово-экономической службой централизованной межотраслевой бухгалтерии Управления социальной политики городского округа Эгвекинот, обслуживающей учреждение .

1.6. Выплаты производятся с учетом районного коэффициента, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.7. Выплаты исчисляются исходя из оклада (должностного оклада) с учетом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учета других компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

Совокупный размер выплат, установленных работникам учреждения, максимальным размером не ограничивается.

1.8. При совмещении и совместительстве штатных должностей выплаты назначаются с учетом объема работы, выполняемой по совмещению (совместительству).

1.9. Выплаты устанавливаются в процентном выражении от оклада (должностного оклада) или в фиксированных суммах.

1.10. Показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения, устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждения, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, руководителей и работников устанавливается приказом Управления социальной политики городского округа Эгвекинот.

2. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ФОНДА И ЭКОНОМИИ ФОТА

2.1. Размер выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа определяется работнику учреждения с учетом пункта 1.4 раздела 1 настоящего Положения представительным органом учреждения (далее - комиссия), осуществляющим функции по распределению выплат стимулирующего характера, по представлению администрации учреждения, за исключением следующих случаев:

установления стимулирующей надбавки за работу в сельской местности;

установления надбавки за наличие почетного звания, установления стимулирующих выплат категории работников, определенной пунктом 2.3 настоящего раздела.

Комиссия по распределению выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический общественно-государственный характер управления учреждением. Количественный состав комиссии определяется учреждением самостоятельно. В состав комиссии входят лица с правом решающего голоса :

представитель персонала, оказывающий профильную услугу, - 4 человека ;

представитель административно-управленческого персонала - 1 человек;

Не допускается избрание председателем представительного органа непосредственного руководителя учреждения.

Комиссия проводит заседания в открытой форме с правом присутствия и участия любого члена коллектива учреждения, но без права решающего голоса.

Решение об определении размеров выплат принимается простым большинством голосов членов комиссии и оформляется протоколом заседания, который подписывается всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом учреждения в соответствии с протоколом заседания комиссии.

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется Управлением социальной политики городского округа Эгвекинот (далее - Управление) за счет и в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения, в соответствии с приказом Управления, устанавливающим показатели, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат с учетом настоящего Положения.

3. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ, ДОСТИЖЕНИЕ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ В РАБОТЕ, ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

3.1. Стимулирующие выплаты, премии и материальное поощрение за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов в работе, выполнение показателей эффективности деятельности учреждения культуры, (далее - премирование) устанавливаются работнику учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.2. Стимулирующие выплаты, премии и материальное поощрение осуществляется по отношению к конкретным работникам, оказавшим существенный вклад в выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов в работе.

3.3. Стимулирующие выплаты, премии и материальное поощрение является нефиксированной стимулирующей выплатой и может устанавливаться по результатам выполнения особо важных и сложных заданий, а также по итогам месяца, квартала, девяти месяцев, года или иных периодов.

3.4. Стимулирующие выплаты, премии и материальное поощрение работников осуществляется на основании приказа учреждения в порядке, установленном пунктом 2.2 раздела 2 настоящего Положения.

4. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ (ТРУДОВЫХ) ОБЯЗАННОСТЕЙ, А ТАКЖЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИЕЙ

4.1. Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, а также обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией (далее - надбавки за сложность и напряженность), устанавливаются работнику учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.2. Выплата надбавки за сложность и напряженность устанавливается приказом учреждения в порядке, установленном пунктом 2.2 раздела 2 настоящего Положения.

4.3. Надбавка за сложность и напряженность является нефиксированной стимулирующей выплатой, может устанавливаться на месяц, квартал, год в соответствии с решением представительного органа учреждения.

5. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ЗА УСПЕШНОЕ И ДОБРОСОВЕСТНОЕ ИСПОЛНЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ (ТРУДОВЫХ) ОБЯЗАННОСТЕЙ

5.1. Стимулирующие надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей устанавливаются работнику учреждения, по факту исполнения следующих условий:

1) для административно-управленческого персонала учреждений:
строгое исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Уставом учреждения;

профессиональное владение состоянием дел по предметам деятельности учреждения, видение проблем, применение современных управленческих способов и средств их решения;

анализ и прогнозирование процессов в управляемой сфере, конкретность и реальность промежуточных и конечных результатов;

своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по профильным направлениям деятельности учреждения и отраслевой сферы;

исполнение Федерального Законодательства, Указов и Поручений Президента

Российской Федерации, Законов Чукотского автономного округа, Постановлений и распоряжений Губернатора и Правительства Чукотского автономного округа, нормативных документов Департамента образования, культуры и спорта Чукотского автономного округа, постановлений, распоряжений органов местного самоуправления городского округа Эгвекинот, участие в подготовке материалов для рассмотрения их на заседаниях совещательных и коллегиальных органов, своевременное рассмотрение обращений граждан, общественных объединений, организаций, государственных органов и органов местного самоуправления;

высокий профессиональный уровень, в том числе системность, последовательность и эффективность выполнения мероприятий по деятельности учреждения, новаторство и конструктивность предлагаемых управленческих решений, активное развитие позитивных процессов в управлении учреждением культуры, искусства и кинематографии;

наличие в учреждении системы обратной связи с потребителями услуг путем внедрения системы регистрации, рассмотрения и реагирования на жалобы и предложения посетителей по улучшению работы, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, а также профессиональное разрешение конфликтных ситуаций;

работа без листков нетрудоспособности;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы учреждения;

2) для специалистов, оказывающих профильные услуги:

своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по приоритетным направлениям деятельности учреждения;

признание общественностью, результативности и качества оказываемой услуги (выполненной работы);

высокий профессиональный уровень, в том числе системность, последовательность и эффективность выполнения мероприятий по деятельности учреждения, новаторство и конструктивность предлагаемых решений;

работа без листков нетрудоспособности;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

иные достижения, связанные с эффективностью и результативностью оказания услуг (выполнения работ);

3) для вспомогательного и обслуживающего персонала:

отсутствие замечаний по исполнению должностных (трудовых) обязанностей со стороны администрации учреждения;

проявление разумной инициативы и творческого отношения к делу в процессе исполнения должностных (трудовых) обязанностей;

работа без листков нетрудоспособности;

иные достижения, связанные с эффективным исполнением должностных (трудовых) обязанностей.

5.2. Стимулирующая надбавка за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей является нефиксированной стимулирующей выплатой и устанавливается в размере от 5 до 30 процентов от оклада (должностного оклада) работника учреждения по итогам месяца, квартала, года в соответствии с решением представительного органа работников учреждения, в пределах имеющихся средств дополнительного фонда и экономии ФОТа.

5.3. Выплата стимулирующей надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей осуществляется на основании приказа учреждения в порядке, установленном пунктом 2.2 раздела 2 настоящего Положения.

5.4. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель муниципального учреждения культуры может приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА.

6.1. В пределах выделенных ассигнований на оплату труда работников, при наличии экономии фонда оплаты труда, по заявлению работника учреждения может быть оказана материальная помощь:

а) в случае стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, тяжёлого заболевания работника, смерти близкого родственника работника (супруга(и), родителей, детей), несчастного случая, повлекшего существенный ущерб здоровью и (или) имуществу работника, кражи, пожара и в иных подобных случаях;

б) в целях повышения социальной защищенности и материального положения работника;

в) в связи с юбилейными датами и иными знаменательными событиями.

6.2. Выплаты стимулирующего и социального характера осуществляются на основании приказа учреждения в порядке, установленном разделом 2 настоящего Положения.

6.3. Учреждение имеет право устанавливать работникам выплаты стимулирующего и социального характера за счет полученных им средств от иной приносящей доход деятельности в рамках действующих правовых норм.

6.4. Размер материальной помощи, выплаты стимулирующего и социального характера директору МАУК «ЦД и НТ городского округа Эгвекинот» определяется приказом начальника Управления социальной политики городского округа Эгвекинот.

Приложение №1
к Положению об условиях и
порядке использования дополнительного
фонда и экономии фонда оплаты труда
МАУК «ЦД и НТ городского округа
ЭтвекиноТ»

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ПРЕМИИ) ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ
И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ, ДОСТИЖЕНИЕ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ В РАБОТЕ,
ВЫПОЛНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ.

N п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер Премирования от оклада (должностного оклада), в процентах	Основание (индикатор) премирования	Категории получателей
1	2	3	4	5
Показатели для определения размеров стимулирующих выплат (премирования) общего характера				
1.	Достижение показателей эффективности деятельности, учрежденных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"	100	Аналитическая записка, приказ Управления социальной политики городского округа ЭтвекиноТ, информационно-аналитическая справка учреждения о выполнении показателей эффективности, приказ учреждения.	Руководители и работники учреждения культуры
2.	Качественная подготовка, разработка, проведение мероприятий, обобщение и распространение опыта:		Наличие любой формы благодарности учреждению	Руководители и специалисты учреждения культуры, оказывающие профильные услуги

	на уровне учреждений культуры и спорта	20	(участнику, работнику, руководителю) от органов местного самоуправления, государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной власти, а также иных организаций, объединений граждан или родительской общечественности. Публикации в изданиях профессионального сообщества	
	муниципального уровня	25		
	окружного уровня	35		
	всероссийского уровня	40		
3.	Призовые места в конкурсах, фестивалях, концертах, выставка, спортивных соревнованиях:		Издание нормативных актов различного уровня. Наличие грамот, дипломов, грантов учреждению (руководителю, специалисту) соответственно органов местного самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной власти, а также иных организаций или объединений граждан	Руководители и специалисты учреждения культуры, оказывающие профильные услуги
	муниципального уровня	20		
	межрегионального уровня	30		
	всероссийского уровня	40		
4.	Отсутствие существенных замечаний со стороны надзорных органов по результатам проводимых ими проверок	25	Акт надзорного органа	Руководители, специалисты учреждения культуры
5.	Качественное исполнение особо важных и сложных заданий, связанных как с исполнением профильных функций учреждения культуры, спорта, так и обеспечением условий для их исполнения	50	Аналитическая справка, приказ УСП, приказ учреждения культуры, спорта	Руководители, работники учреждения культуры

6.	Организация работы по подготовке выставочных экспозиций, изготовление сувенирной продукции, оформление сцен (декораций) к проведению мероприятий	30	Аналитическая справка, приказ УСП, приказ учреждения культуры, спорта	Руководители, работники учреждения культуры
7.	Соблюдение информационной безопасности учреждения	20	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети учреждения	Руководители учреждения культуры
8.	Новаторские, нетрадиционные решения в создании новых форм обслуживания населения, предоставления услуг	25	Аналитическая справка о новых формах работы	Руководители учреждения культуры
9.	Успешное, качественное, своевременное исполнение учреждением внеплановых мероприятий	30	Аналитическая справка, приказ УСП, приказ учреждения культуры, спорта	Руководители, работники учреждения культуры
10.	Своевременная и качественная подготовка и сдача отчетов, материалов, информации по всем видам деятельности учреждения	30	Отсутствие замечаний по отчетам, приказ УСП	Руководители и работники учреждения культуры
11.	Обеспечение населения информацией о работе учреждения с помощью рекламы в средствах массовой информации, сети "Интернет", а также PR-акций	20	Наличие фактических материалов в указанных источниках, зафиксированное проведение PR-акций	Руководители, работники учреждения культуры
12.	Исполнение бюджетных обязательств в части своевременного, полного и эффективного расходования бюджетных средств	40	Аналитическая справка, приказ УСП, приказ учреждения культуры, спорта	Руководители учреждения
13.	Решение социально-бытовых проблем работников учреждения культуры, спорта	25	Реальные результаты улучшения социально-бытовых условий работников	Руководители учреждения культуры
14.	Обеспечение бесперебойной работы	10	Отсутствие аварийных ситуаций,	Вспомогательный,

	<p>оборудования, техники, различной аппаратуры, современное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации</p>		<p>поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством. Также исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения, вверенных ему технических средств. Отсутствие санкций со стороны контролирующих органов</p>	<p>обслуживающий (технический) персонал учреждения</p>
17.	<p>Достижение показателей, установленных Планом мероприятий ("дорожной картой"), утвержденным Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 28.02.2013 N 72 "Об утверждении "Дорожной карты" структурных и системных изменений отрасли "Культура" Чукотского автономного округа на 2013 - 2018 годы"</p>	100	<p>Результаты государственного статистического наблюдения и мониторинга</p>	<p>Руководители учреждения культуры</p>
Показатели для определения размеров стимулирующих выплат (премирования) для работников учреждений культуры				
18.	<p>Особые творческие достижения (за роль, исполнение концертной программы (номера), режиссуру, хореографию, сценографию, костюмированное, музыкальное, световое, звуковое и художественное оформление мероприятия, за постановку концертных номеров).</p>	50	<p>Данный показатель оценивается на основании внутренних локальных актов учреждений, разработанных согласованных и утвержденных руководителем учреждения. Под особыми творческими достижениями могут подразумеваться такие личные</p>	<p>Специалисты, оказывающие профильные функции</p>

			<p>профессиональные достижения, как номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение и так далее), творческое новаторство</p>	
19.	Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре	50	<p>Данный показатель оценки эффективности деятельности работников определяется на основании внутренних локальных актов учреждения, в которых устанавливается средняя загрузка по должности и применяется при ее перевыполнении или как минимум достижении. Средняя загрузка определяется исходя из общих количественных параметров работы, которые объективно применимы к анализу деятельности в должности (общее количество: вызовов на репетиции, представления; ролей, партий; участия в проведении и обслуживании репетиций, представлений; видов выполняемых работ по каждому проекту) к количеству исполнителей, на которых распространяются соответствующие показатели</p>	<p>Артистический, художественный персонал учреждения</p>

Приложение №2
к Положению об условиях и
порядке использования дополнительного
фонда и экономии фонда оплаты труда
МАУК « ЦД и НТ городского округа
Этвекинот»

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ,
ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ (ТРУДОВЫХ)
ОБЯЗАННОСТЕЙ, А ТАКЖЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫХ
ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИЕЙ**

N п/п	Показатели и условия установления надбавки за сложность и напряженность	Максимальный размер в процентах от оклада, должностного оклада	Получатель надбавки за сложность и напряженность
1	2	3	4
1.	Организация, подготовка документации в соответствии с Федеральными законами от 5 апреля 2013 года N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд", от 18 июля 2011 года N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц"	15	Руководители учреждения культуры
2.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется профильные функции учреждения	10	Руководители учреждения культуры
3.	Наличие государственно-общественного характера управления учреждением культуры, спорта	15	Руководители учреждения культуры
4.	Полное обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической безопасности, электро- и энергобезопасности, охраны труда	15	Руководители учреждения культуры
5.	Оптимальная ресурсная обеспеченность учреждения культуры, спорта	15	Руководители учреждения культуры
6.	Организация предоставления дополнительных услуг (сверх установленного объема муниципальным заданием) населению, относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности учреждения	20	Руководители учреждения культуры

	культуры, спорта и иных видов услуг		
7.	Работа учреждения культуры, спорта в экспериментальном режиме при наличии официального статуса эксперимента	15	Руководители учреждения культуры
8.	Организация работы с гражданами с ограниченными возможностями здоровья	20	Руководители учреждения культуры
9.	Наличие собственного, постоянно действующего интернет-сайта учреждения культуры, спорта и обновление его информационного содержания не реже двух раз в месяц, участие в процедурах независимой оценки качества социальных услуг в сфере культуры, спорта	30	Руководители учреждения культуры, специалисты, оказывающие профильные услуги, работники группы вспомогательного персонала, ответственные за обновление и содержимое сайта
10.	Наличие обновляемых электронных каталогов с доступом через сеть Интернет	40	Руководители учреждения культуры
11.	Постоянная дополнительная работа по решению организационных, финансовых и иных хозяйственных задач	20	Руководители, работники учреждения культуры
12.	Индивидуальная материальная, финансовая ответственность	10	Руководители, работники учреждения культуры
13.	Работа с конфиденциальными сведениями	10	Руководители, работники учреждения культуры, работающие с конфиденциальным и сведениями
14.	Внеплановое изменение в сторону повышения содержания или объема работы	100 (с учетом содержания или объема работы)	Руководители, работники учреждения культуры
15.	Полное обеспечение выполнения требований энергоэффективности	15	Руководители учреждения культуры
16.	Организация работы по привлечению в	15	Руководители

	учреждение культуры, спорта молодежи и подростков в качестве получателей услуг		учреждения культуры
17.	Участие учреждения культуры, спорта в реализации государственных программ	30	Руководители, работники учреждения культуры
18.	Создание условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для инвалидов, пожилых граждан, детей (создания необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20-40	Руководители учреждения культуры
19.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг учреждения культуры, спорта	20	Руководители, работники учреждения культуры
20.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей, задолженности по налогам и сборам	20	Руководители учреждений культуры, спорта
21.	Привлечение внебюджетных источников финансирования, развитие системы платных услуг	30	Руководители учреждения культуры
22.	Организация работы с социально не защищенными группами населения (безработные; граждане пожилого возраста)	25	Руководители, работники учреждения культуры
23.	Эффективная кадровая политика (отсутствие текучести кадров, минимизация вакансий, повышение квалификации работников, привлечение молодых специалистов)	15	Руководители учреждений культуры, спорта
24.	Ведение научно-исследовательской работы	15	Руководители, работники учреждения культуры
25.	Организация и проведение (участие в организации и проведении) летней оздоровительной кампании	20	Руководители, работники учреждения культуры
26.	Апробация инновационных технологий и методик при наличии разрешительных документов на ведение данного вида деятельности	15	Руководители учреждения культуры
27.	Внедрение, эффективная и результативная реализация национального и регионального аспекта в	10	Руководители учреждения культуры,

	работе учреждения культуры, представителями национальных сообществ (диаспор)		
--	--	--	--