



ГЛАВА АНАДЫРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 07 декабря 2012г.

№ 21

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

В соответствии с пунктом 11 статьи 33 Устава Анадырского муниципального района, постановлением Главы Анадырского муниципального района от 29.10.2012 года № 16 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, физической культуры и спорта Анадырского муниципального района»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района.

2. Муниципальному бюджетному учреждению «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района (Суставов С.В.), Муниципальному бюджетному учреждению культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района (Лобанова Е.В.) привести свои локальные нормативные акты в соответствии с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу:

3.1. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 29 декабря 2010 года № 30 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Анадырского муниципального района»;

3.2. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 30 июня 2011 года № 09 «О внесении изменений в постановление Главы Анадырского муниципального района от 29 декабря 2010 года № 30»;

3.3. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 21 ноября 2011 года № 14 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Анадырского муниципального района, утверждённое постановлением Главы Анадырского муниципального района от 29.12.2010г. № 30»;

3.4. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 16 марта 2012 года № 06 «О внесении изменений в постановление Главы Анадырского муниципального района от 29 декабря 2010г. № 30 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Анадырского муниципального района»;

3.5. Постановление Главы Анадырского муниципального района от 05 июля 2012 года № 11 «О внесении изменений в постановление Главы Анадырского муниципального района от 29 декабря 2010 г. № 30».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2013 года.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Крайний Север».

Глава Анадырского
муниципального района

В.С. Вильдяйкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Главы
Анадырского муниципального района
07 декабря 2012г. № 21

**Положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений
культуры Анадырского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Анадырского муниципального района от 29.10.2012 года № 16 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, физической культуры и спорта Анадырского муниципального района» и предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждений культуры Анадырского муниципального района на основе отраслевой системы оплаты труда, а так же устанавливает оклады работников, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. К муниципальным бюджетным учреждениям культуры Анадырского муниципального района (далее по тексту - учреждения культуры) относятся:

- Муниципальное бюджетное учреждение «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района;
- Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района.

1.3. Для работников учреждений культуры отраслевая система оплаты труда, предусматривает:

- оклады работников учреждений культуры по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, профессиям рабочих культуры по профессиональным квалификационным группам;
- оклады работников учреждений культуры, не включенных в профессиональные квалификационные группы, в том числе оклады руководителей учреждений культуры, их заместителей;
- оклады работников учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- оклады отдельных категорий работников учреждений культуры, осуществляющих свою профессиональную деятельность по общеотраслевым и отдельным отраслевым профессиям рабочих, замещающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также отдельные отраслевые должности, замещение которых не требует специального профессионального образования, дифференцированные по группам должностей и профессий работников учреждений культуры (далее – отдельные категории работников учреждений культуры);

- компенсационную выплату в виде доплаты до величины 5 000 (пять тысяч) рублей к окладу;

- иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.4. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации отраслевая система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённых в установленном порядке, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

До утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, включающего квалификационные характеристики по должностям работников бюджетной сферы, применяются тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников бюджетной сферы, утверждённые уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Финансирование расходов, связанных с оплатой труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляется за счёт средств бюджета Анадырского муниципального района.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры

2.1 Основные условия.

2.1.1 Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- должностные оклады;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

2.1.2 Отраслевая система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённых в установленном порядке;

- государственных гарантий по оплате труда, установленных трудовым законодательством;

- величины базовых окладов (должностных окладов);

- перечня видов компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.3. Размер окладов (должностных окладов) отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры по должностям работников культуры и искусства, профессиям рабочих культуры и искусства по профессиональным квалификационным группам, работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.4. Размер окладов (должностных окладов) отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры и искусства по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы, в том числе руководителей учреждений культуры и искусства, их заместителей устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению;

2.1.5. Размер окладов отдельных категорий работников учреждений культуры устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

2.4. Заработная плата работников учреждений культуры определяется с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных Правительством Российской Федерации.

3. Порядок и условия установления выплаты компенсационного характера

3.1. Руководитель учреждения культуры самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливает доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Рос-

сийской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

3.3. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время производится работникам за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35 процентов часового тарифа оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчёт часового тарифа оклада определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам предусматриваются в процентах либо в денежном выражении. Размер каждой выплаты исчисляется от оклада без учёта применения других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Компенсационная выплата в виде доплаты до величины 5 000 (пять тысяч) рублей к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, у которых оклад (должностной оклад) при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) в месяц при замещении полной ставки не достигает 5 000 рублей, при замещении 0,75 ставки - 3 750 рублей, при замещении 0,5 ставки - 2 500 рублей и т.д.

Размер компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу) определяется разностью, между фактической величиной компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу), исчисленной с учётом отработанного времени, размера ставки замещения и фактически начисленным работнику окладом (должностным окладом).

Размер компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается пропорционально отработанному времени и зависит от выполненного объёма работ или замещаемой ставки (должности) и определяется по следующей формуле:

$$PKB = (5000 \times K_{ов} \times K_{ст}) - (P_{УОп} \times K_{ов} \times K_{ст})$$

где:

РКВ - размер компенсационной выплаты к окладу (должностному окладу);

Ков - коэффициент отработанного времени, исчисленный делением количества фактически отработанных дней на норму рабочих дней в месяц (с округлением по математическим правилам с точностью до двух знаков после запятой);

Кст - коэффициент замещения ставки (должности) (0,20, 0,25, 0,5, 0,75, 1,0);

руОп - размер установленного оклада (должностного оклада, тарифной ставки) с учетом имеющихся повышений к окладу (должностному окладу).

4. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на заинтересованность работников учреждений культуры в повышении качества и результативности профессиональной деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учётом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работникам учреждений на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказ) в пределах объёма средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- коэффициент по учреждению (структурному подразделению), за работу в сельской местности;
- надбавка за наличие учёной степени кандидата наук, доктора наук;
- надбавка за наличие почётных званий «Заслуженный», «Народный»;
- за качество и высокие результаты работы;
- за интенсивность и срочность работ;
- премиальные выплаты.
- за выслугу лет.

4.3.1. Коэффициент по учреждению (структурному подразделению) в сельской местности устанавливается специалистам учреждений культуры и искусства. Размер коэффициента составляет 0,25.

Применение коэффициента по учреждению (структурному подразделению) в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплаты коэффициента по учреждению (структурному подразделению) в сельской местности определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника на коэффициент.

Коэффициент по учреждению (структурному подразделению) в сельской местности устанавливается специалистам учреждений культуры и искусства в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3.2. Работникам библиотек устанавливается надбавка за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
от 10 до 15 лет	20%
от 15 до 20 лет	30%
свыше 20 лет	50%

4.3.3. Порядок исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района» определён в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

4.3.4. Работникам культуры, которым присвоена учёная степень кандидата (доктора) наук или присвоено почётное звание «Заслуженный», «Народный», по профилю занимаемой должности, к окладу (должностному окладу) устанавливаются надбавки за наличие учёной степени, почётного звания в следующих размерах:

Наименование надбавки	Размер надбавки
за наличие учёной степени доктора наук	20 %
за наличие учёной степени кандидата наук	10%
за наличие почётного звания «Народный»	20%
за наличие почётного звания «Заслуженный»	10%

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

Надбавка за наличие учёной степени, почётного звания не образует новый оклад, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учёта других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за наличие учёной степени, почётного звания устанавливается руководителем учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы.

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы закрепляются в локальном нормативном акте учреждения и предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.4.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и срочность работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным мероприятиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.), за особый режим работы, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.4.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы), за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

4.4.4. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений культуры по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения культуры в соответствии с Положением об оплате труда, утверждённой в данном учреждении.

4.4.5. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объёма работ, выполняемых ими.

4.4.6. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда не допускается.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера работнику учреждения устанавливается как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

5. Условия оплаты труда руководителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Руководителям учреждений культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда к окладу (должностному окладу).

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда формируется:

- из фонда оплаты труда работников учреждений культуры Анадырского муниципального района;
- фонда оплаты труда отдельных категорий работников учреждений культуры Анадырского муниципального района.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры (за исключением отдельных категорий работников учреждений культуры) состоит из основного и дополнительного фондов.

6.2.1. Основной фонд состоит из:

- окладов работников по профессиональным квалификационным группам, окладов работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, окладов работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в том числе окладов руководителей учреждений культуры, их заместителей (за исключением отдельной категории работников учреждений культуры),
- компенсационной выплаты в виде доплаты до величины 5 000 (пять тысяч) рублей к окладу;
- стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладам работников:

Наименование коэффициента	Размер
Коэффициент по учреждению (структурным подразделениям учреждения) за работу в сельской местности	0,25

6.2.2. Дополнительный фонд:

№ п/п	Наименование учреждения	Размер стимулирующих выплат за выслугу лет, устанавливаемых в процентах к окладам работников учреждений культуры	Размер фонда компенсационных и стимулирующих выплат в процентах от оклада
1	2	3	4
1	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района	25	15
2	Муниципальное бюджетное учреждение «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района	-	40

6.3. Фонд оплаты труда отдельных категорий работников учреждений культуры состоит из основного и дополнительного фондов.

6.3.1. Основной фонд состоит из:

- окладов отдельных категорий работников учреждений культуры;
- выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование	Размер
1	Доплаты:	
1.1	За работу с тяжёлыми и вредными условиями труда:	
1.1.1	Уборщик производственных и служебных помещений, машинист (кочегар) котельной	12% от оклада
1.2	За работу ночное время:	
1.2.1	Дежурный по режиму (включая старшего), сторож (вахтёр), машинист (кочегар) котельной	20% от оклада

- компенсационной выплаты в виде доплаты до величины 5 000 (пять тысяч) рублей к окладу;

6.3.2. Дополнительный фонд:

№ п/п	Наименование	Размер
1	Фонд компенсационных и стимулирующих выплат	10% от оклада

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

7.1.1. В соответствии с действующими окладами в учреждении на очередной финансовый год формируются типовые штаты по бюджетной деятельности и по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Типовые штаты на очередной финансовый год по согласованию с учредителем утверждаются руководителем учреждения до 01 октября текущего финансового года.

На основе типовых штатов на очередной финансовый год, в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями в муниципальном учреждении составляются штатные расписания по бюджетной деятельности и по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.1.2. Изменения в штатное расписание в течение текущего финансового года вносятся по согласованию с учредителем и утверждаются приказом (распоряжением) руководителя учреждения или уполномоченным на это лицом.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений, руководителю, заместителям руководителя и работникам учреждений производится выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи.

8.1.1. Материальная помощь.

8.1.2. При наличии экономии Фонда оплаты труда работникам учреждений культуры осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

8.1.3. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

8.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут, назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений культуры

9.1. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя учреждения культуры в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

9.2. Стимулирование качества труда основывается на показателях качества выполняемых работ.

9.3. Максимальный период установления стимулирующих выплат - один год.

9.4. Оценка деятельности производится на основе целевых показателей деятельности Учреждения и эффективности работы руководителя Учреждения.

9.5. Целевые показатели деятельности учреждения и критерии оценки эффективности работы руководителя, устанавливаются приказом Управления социальной политики Администрации Анадырского муниципального района на текущий год, до 25 января.

9.6. Руководителю Учреждения при наличии экономии Фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь.

9.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада)- руководителям Учреждений;

9.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере: до 150 % от оклада (должностного оклада) - руководителям Учреждений;

9.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям Учреждений с учётом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждений в соответствии с таблицей № 1.

Критерии оценки

результативности и качества деятельности учреждений для установления руководителям выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ

Таблица № 1

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Директор учреждения	Выполнение установленных плановых показателей уставной деятельности учреждения	Отсутствие отрицательной динамики фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями, предусмотренными муниципальным заданием	до 30 %
	Результаты организационно-управленческой работы учреждения развитие платных услуг в учреждении	Отсутствие замечаний в осуществление эффективного руководства финансово-хозяйственной деятельностью учреждения	до 10%
		Отсутствие замечаний по соблюдению установленных сроков представления оперативных отчетных и информационных данных	до 10 %
		Призовые места на конкурсах, фестивалях, выставках, получение работниками наград, дипломов, грантов: - на муниципальном уровне - на региональном уровне	до 10% до 30 %

		Расширение перечня видов муниципальных платных услуг и увеличение получаемых доходов	до 20 %
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения (создание сайта, и т.д, публикации в средствах массовой информации и т.д.)	до 10 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор учреждения	Соблюдение нормативных требований	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие замечаний контролирующих органов	до 30 %
	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обращений граждан, обоснованных жалоб на работу учреждений культуры в Администрацию городских и сельских поселений Анадырского муниципального района	до 20 %
	Качество услуг, направленных на профессиональное ориентирование	Повышение профессионального уровня персонала, прохождение курсов повышения квалификации	до 20%
	Привлечение внебюджетных средств (гранты, добровольные пожертвования)	Получение гранта, привлечение спонсорской помощи	до 20%
	Инновационная деятельность	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий, совершенствование форм и содержания отдыха детей и молодежи	10% за каждую программу
	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения, материально-техническое снабжение объектов структурных подразделений учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 20%

	Качество планирования и исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств: 1 квартал -25% 2 квартал – 50% 3 квартал – 75% год- 98%	до 30%
--	---	---	--------

9.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ руководителям Учреждений на текущий квартал устанавливаются комиссией Управления социальной политики (далее по тексту - Комиссия) по стимулированию руководителей учреждений до 15 числа первого месяца текущего квартала, по итогам результативности работы за предыдущий квартал.

Состав Комиссии и положение о работе Комиссии утверждается приказом Управления социальной политики.

9.8. Для осуществления премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) руководитель Учреждения до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в отдел культуры, спорта и туризма Управления социальной политики отчет о деятельности Учреждения за соответствующий период времени, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, с учетом достигнутых результатов.

9.9. Премиальные выплаты по итогам работы.

9.9.1. Премиальные выплаты руководителям Учреждений производятся по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, год).

9.9.2. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. При этом максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем 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 деятельностью Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

9.9.3. Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период исчисляются за фактически отработанное время.

За период нахождения руководителей Учреждений, в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

9.9.4. Руководителям Учреждений выплачиваются премиальные выплаты по итогам выполнения особо важных и срочных работ, на основании приказа Управления социальной политики.

9.9.5.Руководителю Учреждения выплачивается единовременная премия в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65-летие и т.д.), в размере двух должностных окладов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

Оклады

отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры по должностям работников культуры и искусства, профессиям рабочих культуры и искусства по профессиональным квалификационным группам, работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы

Уровень оплаты труда	Наименование профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры и искусства, профессий рабочих культуры и искусства и наименование группы должностей (профессий) работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Наименование должностей, профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам и наименование должностей, профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Размер оклада, должностного оклада отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры и искусства, рублей
1	2	3	4
3-к	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Ведущий дискотеки, распорядитель танцевального вечера, руководитель кружка (клуба по интересам)	3 750
4-к	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Руководитель кружка (клуба по интересам) 2 категории	4 050
	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф, библиотекарь, методист библиотеки, клубного учреждения культуры, центра культуры и досуга, художник-фотограф	

1	2	3	4
5-к	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Руководитель кружка (клуба по интересам) 1 категории, аккомпаниатор, культорганизатор 1 категории	4 350
	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф 2 категории, библиотекарь 2 категории, звукооператор 2 категории, методист библиотеки, клубного учреждения, центра культуры и досуга 2 категории, специалист по фольклору 2 категории, художник-фотограф 2 категории	
	Группа должностей работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Художник-оформитель	
6-к	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиограф 1 категории, библиотекарь 1 категории, звукооператор 1 категории, методист библиотеки, клубного учреждения, центра культуры и досуга 1 категории, специалист по фольклору 1 категории, художник-фотограф 1 категории	4 860
7-к	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Ведущий библиограф, ведущий библиотекарь, ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, центра культуры и досуга, ведущий специалист по фольклору	5 340
	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Балетмейстер 2 категории, звукорежиссер 2 категории, режиссер 2 категории, хормейстер 2 категории	
8-к	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Звукорежиссер 1 категории, режиссер 1 категории, балетмейстер 1 категории, хормейстер 1 категории, руководитель клубного формирования	5 640

1	2	3	4
9-к	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Главный библиограф, главный библиотекарь	5 940
	Группа должностей работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Режиссёр массовых представлений 1 категории	
	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий сектором библиотеки, заведующий сектором дома культуры, центра культуры и досуга, руководитель клубного формирования 2 категории	
10-к	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий отделом библиотеки; заведующий отделом дома культуры, руководитель клубного формирования 1 категории	6 150
	Группа должностей работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Художественный руководитель	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

Оклады

и должностные оклады отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры и искусства по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы, в том числе руководителей учреждений культуры и искусства, их заместителей

Уровень оплаты труда	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и наименование группы должностей работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам и наименование должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы	Размер оклада, должностного оклада отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры и искусства, рублей
1	2	3	4	5
3-0	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Документовед, инженер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам	3 525
4-0	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	3 890
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	2 квалификационный уровень	Документовед 2 категории, инженер 2 категории, инженер-программист (программист) 2 - 3 категории	

1	2	3	4	5
6-0	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4 квалификационный уровень	Ведущий инженер-программист	4 650
7-0	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	5360
8-0	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	3 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением	6 415
9-0	Группа должностей работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы		Заместитель директора Муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района; заместитель директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района	7 128
10-0	Группа должностей работников учреждений культуры и искусства, не включенных в профессиональные квалификационные группы		Директор Муниципального бюджетного учреждения «Центр культуры и досуга» Анадырского муниципального района, Директор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района	7 920

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры Анадырского муниципального района

**Размеры окладов отдельных категорий работников
в учреждениях культуры**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование должностей и профессий работников учреждений культуры	Размер оклада, рублей
1	2	3	4
1 группа должностей и профессий работников межотраслевой системы оплаты труда			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий	2600,0
2 группа должностей и профессий работников межотраслевой системы оплаты труда			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	2 квалификационный уровень	Машинист (кочегар) котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-ремонтник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2820,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	2820,0
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня)		Костюмер	2820,0

1	2	3	4
3 группа должностей и профессий работников межотраслевой системы оплаты труда			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	3210,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры Анадырского муниципального района

Перечень специалистов учреждений культуры, работающих на селе, которым устанавливается коэффициент по учреждению (структурному подразделению)

Ведущий дискотеки;
Руководитель кружка (клуба по интересам);
Библиограф;
Библиотекарь;
Методист библиотеки, клубного учреждения культуры;
Аккомпаниатор;
Культурорганизатор;
Специалист по фольклору;
Балетмейстер;
Режиссер;
Хормейстер;
Руководитель клубного формирования;
Главный библиотекарь;
Режиссёр массовых представлений;
Заведующий сектором библиотеки;
Заведующий сектором дома культуры, центра культуры и досуга;
Заведующий отделом библиотеки;
Заведующий отделом дома культуры;
Художественный руководитель;
Звукорежиссёр;
Звукооператор;
Распорядитель танцевального вечера;
Заведующий обособленным структурным подразделением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Анадырского муниципального района

Порядок исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления, установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет работникам учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района» (далее - библиотека).

1.2. Право на получение надбавки за выслугу лет возникает у работников по истечении соответствующего минимального стажа работы.

1.2.1. В стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет включается:

1) библиотечная работа (в том числе на руководящих должностях) в библиотеках и книжных палатах;

2) работа в библиотечных коллекторах в должностях библиографа, библиотекаря, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

3) преподавательская работа по курсам библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в высших и средних специальных заведениях и учебно-курсовой сети;

4) работа в институтах культуры и других высших и средних учебных заведениях, готовящих библиотечных работников, в качестве заведующего, лаборанта кабинета научной лаборатории по проблемам библиотековедения, библиографоведения, истории книги и книговедения, научной информации;

5) педагогическая работа в дошкольных образовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях, если сразу после неё последовала работа в библиотеке;

6) время обучения в аспирантуре, высших и средних учебных заведениях (с отрывом от производства), дающих библиотечное образование, а также приравненных к ним филологических и педагогических высших и средних специальных учебных заведениях;

7) время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, в профсоюзных органах, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа в библиотеке;

8) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских, методических должностях по руководству работой библиотек в министерствах, ведомствах, отделах и управлениях культуры, методических отделах и кабинетах;

9) работа в качестве редактора специальных библиотечных периодических изданий;

10) время работы в библиотеках на общеотраслевых должностях руководителей, специалистов, служащих и на общеотраслевых профессиях рабочих.

2. Порядок установления стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет

2.1. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть» Анадырского муниципального района».

2.2. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью.

2.3. После установления комиссией стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, издается приказ руководителя библиотеки о выплате надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу).

Начисление и выплата последующих надбавок производится в установленном порядке по мере наступления стажа, дающего право на увеличение надбавки.