

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ «ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР «РУСИЧ»**

Принято с учетом мнения профсоюзной
организации и рассмотрено на заседании
совета учреждения
Протокол № 24 от 01.07.2025г.

Утверждено
Приказ № 31/1К от 01.07.2025г.

Председатель ППО



Е.А. Филиппова

Директор
МБУК г.о. Тольятти «ДЦ «Русич»



Н.А. Бобылева

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
«ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР «РУСИЧ»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), с учетом приказа Министерства культуры Самарской области от 28.06.2013 N 23 "Об утверждении методических рекомендаций органам местного самоуправления Самарской области по разработке примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих деятельность на территории Самарской области".

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры городского округа Тольятти «Досуговый Центр «Русич», находящегося в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти, и осуществления им выплат социального характера.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.07.2025г.

1.4. В настоящем Положении применяются следующие сокращения:

- департамент культуры- департамент культуры администрации городского округа Тольятти;
- заместитель главы – заместитель главы городского округа по социальным вопросам;
- комиссия – комиссия по подведению итогов деятельности муниципальных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента культуры, и по определению стимулирующих выплат;
- учреждение – муниципальное бюджетное учреждение культуры городского округа Тольятти «Досуговый Центр «Русич».

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части, фонда выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя) и фонда оплаты труда руководителя учреждения.

2.2. Под базовой частью фонда оплаты труда учреждения понимаются средства на выплату должностных окладов работников учреждения (за исключением руководителя); средства на выплаты компенсационного характера работникам учреждения, установленные ТК РФ.

2.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах доведенных на соответствующие цели лимитов бюджетных обязательств (далее - лимиты бюджетных обязательств), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.4. При планировании на очередной финансовый год фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета городского округа Тольятти предусматриваются:

2.4.1. Средства на выплату должностных окладов работников учреждения (за исключением руководителя) - 12 должностных окладов в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.4.2. Средства на формирование фонда выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя), не менее 20% от базовой части фонда оплаты труда соответствующей категории работников;

2.4.3. Средства на оплату труда руководителя учреждения:

- на выплату должностного оклада - 12 должностных окладов, установленных для руководителей бюджетных учреждений;
- на выплаты стимулирующего характера - исходя из максимально возможного размера надбавок и премий. Средства на выплату ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере культуры и искусств, планируются при наличии у руководителя, почетного звания и почетных знаков, полученных за достижения в сфере культуры и искусств;
- на выплату материальной помощи к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период - 1 должностной оклад.

2.5. Указанные в пункте 2.4. настоящего Положения пропорции используются исключительно при планировании фонда оплаты труда.

При перераспределении руководителем учреждения составных частей фонда оплаты труда учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств в обязательном порядке сохраняется размер фонда выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя), определенный в соответствии с подпунктом 2.4.2 пункта 2.4. настоящего Положения.

Средства от экономии фонда оплаты труда учреждения направляются на выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением.

2.6. Увеличение (индексация) фонда оплаты труда учреждения осуществляется в соответствии с решением Думы городского округа Тольятти о бюджете городского округа Тольятти на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов работников производится на основании постановления администрации городского округа Тольятти.

2.7. При планировании на очередной финансовый год фонда оплаты труда учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусматриваются следующие средства:

2.7.1. на оплату труда работников, осуществляющих предоставление платных услуг, в соответствии с разделами III, IV, V настоящего Положения;

2.7.2. на выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера всем работникам учреждения (за исключением руководителя) в соответствии с разделами III, IV, V, VI настоящего Положения;

2.8. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета городского округа Тольятти, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, должна соответствовать размеру, установленному Постановлением от 13.08.2013г. № 2548-п/1 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в городском округе Тольятти», раздел III п.22 - не более 40%.

**III. Основные условия оплаты труда работников учреждения.
Должностные оклады работников учреждения
(за исключением руководителя)**

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностные оклады работников учреждения (за исключением руководителя) по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 г. № 1968-п/1;

3.3. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

3.5. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником учреждения.

3.6. С 01.01.2025г. должностные оклады работников учреждения установить в соответствии с Постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 г. № 1968-п/1 (постановление о внесении изменений от 24.01.2025г. № 98-п/1).

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждений производятся выплаты компенсационного характера.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 152 ТК РФ; ст. 60.2 ТК РФ);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы (ст. 152 ТК РФ; ст. 60.2 ТК РФ);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 150 ТК РФ; ст. 60.2 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ).

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютной величине или в процентах к должностному окладу работника, который исполняет обязанности.

4.4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются по соглашению сторон и в соответствии с ТК РФ. Минимальные размеры выплат компенсационного характера, установленные ТК РФ, производятся за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Выплаты компенсационного характера сверх их минимального размера осуществляются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.5. За прохождение вакцинации предоставляются оплачиваемые выходные дни или компенсационная выплата в объеме исчисления среднего заработка за количество дней прохождения вакцинации (пример: если работник проходил этап вакцинации 2 дня, то выплата среднего заработка исчисляется за 2 рабочих дня).

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя) относятся:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере культуры и искусств;
- ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;
- ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство;
- единовременная премия по итогам работы за квартал (год, творческий сезон, своевременная и качественная сдача отчетности).

5.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом за стаж работы по специальности и (или) стаж работы в данном учреждении – 0,3%.

Выплата надбавки осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, имеющим стаж работы в учреждении от 20 лет и более.

5.4. Ежемесячная надбавка за почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере культуры и искусств, устанавливается к должностному окладу в процентном соотношении – не более 20%;

При наличии у работника учреждения одновременно нескольких почетных званий и (или) почетных знаков размер надбавки увеличению не подлежит.

Выплата надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств.

5.5. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг устанавливается в зависимости от степени достижения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения по показателям и критериям, установленным локальными нормативными актами учреждения – не более 100%.

Выплата надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения – не более 50%.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда работникам учреждений увеличивается, снижается или ее выплата прекращается полностью в зависимости от изменения условий работы в порядке, установленном ТК РФ.

Выплата указанной надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.7. Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается по результатам аттестации и повышения квалификации работника учреждения (не связанного с изменением квалификационной категории), за результативность в конкурсах профессионального мастерства, за стабильно высокие результаты работы не менее, чем в течение трех лет, предшествующих текущему году, за организацию и проведение мастер-классов не менее, чем в течение двух лет предшествующих текущему году – не более 30%.

Выплата указанной надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.8. Выплата единовременной премии по итогам работы за квартал (год, творческий сезон, своевременная и качественная сдача отчетности) осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств не более 300% и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в пределах лимитов по приносящей доход деятельности – не более 300%.

Выплата единовременной премии по итогам работы за квартал (год, творческий сезон, своевременная и качественная сдача отчетности) назначается руководителем учреждения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютной величине или в процентах к должностному окладу.

5.11. Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя), условия назначения, показатели и критерии оценки для назначения этих выплат, период действия выплат, порядок их распределения и утверждения, перечень должностей и профессий, а также список работников, получающих данные выплаты, сроки выплат устанавливаются настоящим Положением. При определении размера выплат стимулирующего характера, порядка и условий их применения учитывается мнение профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

5.12. Выплаты стимулирующего характера за высокое качество предоставления муниципальных услуг, интенсивность и напряженность труда, профессиональное мастерство устанавливаются в зависимости от степени достижения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения по следующим должностям и профессиям:

1. Заместитель директора по основной деятельности:

1.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за высокий показатель эффективности деятельности учреждения нарастающим итогом – до 20%;
- за высокий количественный показатель посетителей мероприятий учреждения различной категории населения с нарастающим эффектом по сравнению с предыдущим периодом – до 25%;
- обеспечение бесперебойной работы подразделений, оперативная сдача отчетности без замечаний от органов управления, контроля и надзора – до 25%;
- эффективное управление муниципальным имуществом – до 20%;
- за активное привлечение спонсоров (фандрайзинг) – до 10%.

1.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- Способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- Умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- Компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- Своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- Уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- Стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- Особенности графика и условий труда – до 5%.

2. Художественный руководитель:

2.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за количество подготовленных программ для участия в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях – до 20%;
- за личные профессиональные достижения – до 20%;
- за участие в мероприятиях районного, городского, областного, регионального, всероссийского и международного уровня – до 20%;
- за качественную подготовку отчетных документов, вышестоящим органам – департамент культуры, министерство культуры Самарской области – до 20%;
- контроль за численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми показателями на текущий год – до 20%.

2.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- Способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- Умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- Компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- Своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- Уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- Стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- Особенности графика и условий труда – до 5%.

3. Специалист по кадрам:

3.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за качественное ведение документации по кадрам – до 20%;
- за своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета – до 30%;
- за своевременное и качественное предоставление отчетности – до 20%;

- за качественное ведение электронной базы работников – до 20%;
- за постоянный контроль и контакт с сотрудниками учреждения (ознакомление с приказами, должностными инструкциями и др. документами) касающимися деятельности специалистов учреждения – до 10%.

3.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

4. Специалист по охране труда:

4.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за подготовку текущей и отчетной документации и качественное составление отчетных форм, различных паспортов учреждения регулирующих четкую, стабильную работу – до 20%;
- за периодическое плановое проведение проверок технического состояния учреждения – до 20%;
- за организацию и проведение учебных тренировок коллектива учреждения по ОТ, ПБ и электробезопасности, по ГО и ЧС, а также по антитеррору – до 20%;
- за обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, подготовка и организация ремонтных работ как оборудования, так и помещения (для проведения занятий, творческого процесса) учреждения – до 20%;
- за отсутствие замечаний при составлении актов проверок учреждения – до 20%.

4.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

5. Заведующий хозяйством:

5.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг:

- оперативная сдача отчетности без замечаний от органов управления, контроля и надзора – до 20%;
- оперативное устранения непредвиденных проблем (аварийных ситуаций, сбоев оборудования, последствий подтопления, и др.) – до 20%;
- своевременная закупка и предоставление материальных запасов – до 20%;
- оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, обеспечение условий электробезопасности – до 20%;
- создание комфортных санитарно-бытовых условий учреждения, организация уборки помещений, поддержание чистоты в туалетах и подсобных помещениях, в т. ч. уборка закреплённой территории учреждения – до 20%.

5.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

6. Главный бухгалтер:

6.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг:

- выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности свыше 95% (нарастающим итогом) – до 20%;
- обеспечение бесперебойной работы подразделений, оперативная сдача отчетности без замечаний от органов управления, контроля и надзора – до 20%;
- эффективность управления муниципальным имуществом – до 20%;
- создание и ведение электронных баз данных по финансовой, налоговой, хозяйственной работе по запросу администрации или вышестоящих органов – до 20%;
- углубление, систематизация, оформление и активное использование информационных ресурсов, связанных со статистикой, размещение и обновление в системах документации Учреждения – до 10%;
- выплаты за особо сложные и ответственные работы при подготовке и проведению конкурсных закупок (аукционов, котировок), по итогам выездных документальных проверок при отсутствии нарушений – до 10 %.

6.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

7. Экономист:

7.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг:

- оперативная сдача отчетности без замечаний от органов управления, контроля и надзора – до 30%;
- своевременное начисление заработной платы сотрудникам учреждения, без замечаний и нареканий – до 30%;
- качественное ведение архивных документов по начислению и выплате заработной платы сотрудникам учреждения – до 20%;
- углубление, систематизация, оформление и активное использование информационных ресурсов, связанных со статистикой, размещение и обновление в системах документации учреждения – до 20%.

7.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;

- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

8. Специалист по закупкам:

8.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг:

- оперативная сдача отчетности без замечаний от органов управления, контроля и надзора – до 30%;
- создание и ведение электронных баз данных по финансовой, налоговой, хозяйственной работе по запросу администрации или вышестоящих органов – до 20%;
- углубление, систематизация, оформление и активное использование информационных ресурсов, связанных со статистикой, размещение и обновление в системах документации учреждения – до 20%;
- выплаты за особо сложные и ответственные работы при подготовке размещении документации о закупках, планах и проверках на официальных сайтах – до 30%.

8.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

9. Кассир билетный:

9.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг:

- обеспечение бесперебойной работы, эффективное использование ресурсов рабочего времени – до 25%;
- качество оформления первичной документации – до 25%;
- ведение кассовой книги, регистров бухгалтерского учета и билетного хозяйства (принятие к учету, инвентаризация, перемещение, списание БСО) – до 25%;
- своевременная передача сведений о внесении наличных денежных средств в УФК Самарской области – до 25%.

9.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

10. Заведующий отделом (Культурно-массовый отдел):

10.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за высокие показатели при подготовке и проведении мероприятий в рамках муниципального задания – до 20%;

- за внедрение новых форм и методов в подготовке различного уровня мероприятий и активное привлечение спонсоров – до 20%;
- наличие перспективных планов по развитию отдела и КДУ в целом – до 20%;
- за количество просветительских мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала населения – до 10%;
- за отсутствие сбоев в работе при выполнении основных задач и функций непосредственно подчиненных структурного подразделения учреждения – до 30%.

10.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

11. Специалист по методике клубной работы:

11.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за количество методических рекомендаций, направленных на развитие творческого потенциала населения – до 20%;
- за разработку методик и внедрение их в практику, направленных на модернизацию работы отделов и качественное предоставление услуг населению – до 20%;
- за количество обследований и мониторинга, проведенных в целях изучения спроса населения на услуги оказываемые учреждением – до 20%;
- за количество культурно-досуговых мероприятий, подготовленных при непосредственном участии специалиста – до 20%;
- за разработку и участие в «грантовой» политике учреждения – до 20%.

11.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

12. Методисты:

12.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за качественную подготовку методических материалов при написании и разработке сценарных планов режиссера массовых праздников и представлений – до 20%;
- за организацию и проведение мероприятий, конференций, круглых столов по повышению квалификации основных специалистов учреждения – до 20%;
- за создание фото, видео-фонотек, архивных документов, литературных, поэтических архивов необходимых при разработке сценариев – до 20%;
- за непосредственное проведение и участие в мероприятиях различной направленности учреждения – до 20%;
- за изучение отзывов потребителей услуг учреждения и принятие мер по устранению отрицательных отзывов от населения – до 20%;

12.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

13. Администратор:

13.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за активное участие в подготовке и проведении мероприятий в рамках муниципального задания - до 20%;
- за постоянный мониторинг разных групп потребителей услуг учреждения на предмет какие формы, темы востребованы - до 20%;
- за активное проведение рекламных акций по привлечению зрительской аудитории - до 20%;
- за проведение дополнительных мероприятий по информационной работе со зрителями (посетителями) учреждения - до 20%;
- за ведение Книги отзывов учреждения - до 20%.

13.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

14. Режиссер массовых представлений:

14.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за изучение и внедрение новых форм и методов при проведении массовых праздников и представлений - до 20%;
- за применение инновационных, технических средств при подготовке и проведении мероприятий - до 20%;
- за разработку авторских работ (написание оригинальных сценариев, постановок, шоу-программ, тематических мероприятий, праздников и фестивалей) – до 20%;
- за количество программ массовых представлений, направленных на развитие творческого потенциала различной категории населения – до 20%;
- за помощь оказываемую руководителям клубных формирований при подготовке концертных номеров и сольных программ коллективов - до 20%.

14.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;

- особенности графика и условий труда – до 5%.

15. Звукорежиссер:

15.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за активное участие в инновационной деятельности: применение современных технологий, при записи певцов, хоров, ансамблей и исполнителей в целом - до 20%;
- за создание фонотек, различной тематической направленности - до 20%;
- за количество подготовленных звукорядов к мероприятиям - до 20%;
- за количество студийных записей творческих коллективов учреждения - до 20%;
- за профилактику и текущий ремонт оборудования студии звукозаписи - до 20%;

15.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- Особенности графика и условий труда – до 5%.

16. Звукооператор:

16.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за высокие показатели при подготовке и проведении мероприятий в рамках муниципального задания - до 25%;
- за высококачественное, профессиональное звуковое обеспечение проводимых мероприятий учреждения и отсутствие жалоб, как со стороны организаторов мероприятий, так и со стороны потребителей услуг - до 25%;
- за количественное звуковое обеспечение мероприятий и подготовительных репетиционных дней при подготовке мероприятий - до 25%;
- за проведение профилактических работ звукового оборудования и своевременное обращение к руководству учреждения при необходимости профессионального вмешательства в ремонте частичного комплекта звукового оборудования - до 25%.

16.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

17. Художник по свету:

17.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за высокие показатели при подготовке и проведении мероприятий в рамках муниципального задания - до 20%;
- за внедрение новых технологий в световом обеспечении проводимых мероприятий учреждением - до 20%;

- за профилактику и внеплановые осмотры светового оборудования - до 20%;
- за постоянный контроль за техническим состоянием светового оборудования - до 20%;
- за внедрение в работу рационализаторских предложений по улучшению светового обеспечения мероприятий (различных форм и содержания учреждения) до - 20%;

17.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей - до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности - до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач - до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений - до 10%;
- уровень сложности решаемых задач - до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях - до 5%;
- особенности графика и условий труда - до 5%.

18. Художник-оформитель:

18.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за качественное художественное оформление спектаклей, концертов, театрализованно-игровых программ учреждения - до 25%;
- за разработку макетов и эскизов к новым спектаклям, представлениям, концертам, шоу-программам учреждения - до 25%;
- за внедрение новых технологий при оформлении мероприятий, концертов, спектаклей, проводимых учреждением - до 25%;
- за творческую инициативу, бесперебойную работу при создании художественного оформления мероприятий разного уровня - до 25%;

18.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей - до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности - до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач - до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений - до 10%;
- уровень сложности решаемых задач - до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях - до 5%;
- особенности графика и условий труда - до 5%.

19. Машинист сцены:

19.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за разработку предложений по модернизации сценического оборудования - до 20%;
- за участие в работе по приемке макетов и эскизов к новым спектаклям, представлениям, концертам, шоу-программам учреждения - до 20%;
- за организацию работы по монтажу (демонтажу) художественного оформления - до 20%;
- за профилактику сценического оборудования для бесперебойной работы механизмов сцены - до 20%;
- за обеспечение правильного хранения и нормальной эксплуатации сценического имущества и оборудования - до 20%.

19.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- Способность выполнять большой объем должностных обязанностей - до 10%;
- Умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности - до 5%;
- Компетентность при выполнении сложных и ответственных задач - до 5%;
- Своевременное выполнение срочных поручений - до 10%;

- Уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- Стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- Особенности графика и условий труда – до 5%.

20. Механик по обслуживанию звуковой техники

20.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за выполнение работ по монтажу и ремонту соединительных проводов (кабелей), звуковой аппаратуры – до 20%;
- за подготовку и коммутацию звуковой аппаратуры и вспомогательной техники – до 20%;
- за проведение вспомогательных работ во время съемки, звукозаписи и т.д., размотка и коммутация звуковых кабелей, отключение кабелей от аппаратуры – до 20%;
- за доставку звуковой аппаратуры и вспомогательной техники на место съемки, звукозаписи и т.д. – до 20%;
- за демонтаж и доставку звуковой аппаратуры на место хранения – до 20%;

20.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

21. Костюмер:

21.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за качественную работу в подготовке и выдаче костюмов во время репетиций и при проведении концертов, мероприятий, спектаклей – до 25%;
- за бесперебойную и качественную работу костюмерной без замечаний со стороны участников спектакля, концерта, мероприятий – до 25%;
- за приведение костюмов в рабочий вид: починка, утюжка, чистка, подгон и т.д. – до 25%;
- за качественное хранение костюмов и материальную ответственность – до 25%;

21.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

22. Контролер билетов:

22.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за осуществление дежурств в зрительном зале во время репетиций и представлений – до 20%;
- за осуществление контроля за дисциплиной во время проведения мероприятий – до 20%;
- за отсутствие обоснованных жалоб от посетителей – до 20%;

- за корректность, коммуникабельность, соблюдение субординации при общении с посетителями – до 20%;
- за своевременное решение возникающих вопросов при работе с посетителями – до 20%.

22.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

23. Заведующий отделом (Отдел по работе с клубными формированиями):

23.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за высокие показатели при подготовке и проведении мероприятий в рамках муниципального задания – до 20%;
- за внедрение новых форм и методов в подготовке различного уровня мероприятий и активное привлечение спонсоров – до 20%;
- наличие перспективных планов по развитию отдела и КДУ в целом – до 20%;
- за количество просветительских мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала населения – до 10%;
- за отсутствие сбоев в работе при выполнении основных задач и функций непосредственно подчиненных структурного подразделения учреждения – до 30%.

23.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

24. Руководитель клубного формирования:

24.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за участие и призовые места в конкурсах, фестивалях различного уровня, а так же за получение звания «Образцовый», «Народный» коллектив художественной самодеятельности – до 20%;
- за численность участников клубных формирований в соответствии с плановыми показателями на текущий год – до 10%;
- за активное участие в инновационной деятельности: применение современных технологий, разработку и внедрение авторских программ, использование инновационных методик в работе, создание социальных проектов – до 20%;
- за проведение открытых занятий, мастер-классов, оформление портфолио – до 20%;
- за участие в грантовой политике (заявки на гранты, разработка проектов, поиск новых форм финансирования) – до 10%;
- за ведение вне репетиционное время воспитательной и просветительской работы для укрепления коллектива (поездки, экскурсии, чаепития, родительские собрания, посещение концертов, спектаклей, кинотеатров и т.д.) – до 20%;

24.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

25. Руководитель кружка прикладного творчества:

25.1. Ежемесячная надбавка за высокое качество представления муниципальных услуг:

- за призовые места участников кружка в конкурсах различного уровня – до 20%;
- за участие кружка в выставках, открытых уроках различного уровня – до 20%;
- своевременная сдача плановой и отчетной документации, предоставление информации по отдельным запросам – до 20%;
- за разработку и внедрение авторских программ по изготовлению, пошиву изделий – до 20%;
- за проведение мастер-классов – до 20%;

25.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда:

- способность выполнять большой объем должностных обязанностей – до 10%;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по специальности – до 5%;
- компетентность при выполнении сложных и ответственных задач – до 5%;
- своевременное выполнение срочных поручений – до 10%;
- уровень сложности решаемых задач – до 10%;
- стрессоустойчивость и способность работать в напряженных условиях – до 5%;
- особенности графика и условий труда – до 5%.

5.13. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется 1 раз в квартал по итогам работы за указанный период.

5.14. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту комиссия), утверждаемая приказом директора учреждения.

5.15. Основной задачей комиссии является оценка показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников учреждения, используемых для начисления стимулирующих выплат.

5.16. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

5.17. Состав комиссии – 5 человек. Комиссия состоит из председателя и членов комиссии.

5.18. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в праве при приеме нового работника на работу, произвести распределение выплат стимулирующего характера с даты приема работника.

5.19. Председатель комиссии.

Осуществляет общее руководство деятельностью комиссии, председательствует на заседаниях комиссии.

Явка председателя комиссии на заседаниях по распределению стимулирующих выплат, обязательна.

5.19. Для выполнения возложенных задач комиссия осуществляет следующие функции:

- оценивает показатели результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников;
- может привлекать к участию в заседаниях представителей трудового коллектива учреждения, для разъяснения сложившихся вопросов по распределению доплат стимулирующего характера;
- принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам.

5.20. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- запрашивать у работников учреждения необходимую для ее деятельности информацию;
- устанавливать работникам учреждения сроки предоставления информации;
- утверждать решение о размере стимулирующих выплат в отношении каждого работника.

5.21. Порядок работы комиссии:

- Дата проведения заседания комиссии назначается председателем комиссии.
- Решение комиссии принимается большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.
- Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.
- Комиссия по необходимости запрашивает для рассмотрения от руководителей структурных подразделений учреждения отчеты по результативности и качеству выполнения должностных обязанностей работников.
- Решение комиссии по оценке результативности и качества выполнения должностных обязанностей работников учреждения за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами комиссии. На основании решения комиссии издается приказ по учреждению о стимулирующих выплатах за отчетный период.

5.22. Выплаты стимулирующего характера не осуществляются или отменяются при:

- Невыполнении установленного объема работ;
- Нарушении трудовой дисциплины;
- Поступлении обоснованных жалоб;
- Невыполнении основных показателей работы.

VI. Выплаты социального характера

6.1. Работникам учреждений (за исключением руководителя) устанавливаются выплаты социального характера, не связанные с результатами труда.

Выплаты социального характера являются единовременными.

6.2. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период;
- материальная помощь на лечение при продолжительной болезни (более одного месяца), подтвержденной листками нетрудоспособности и требующей дорогостоящего

лечения, подтвержденного соответствующими документами (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации);

- материальная помощь в связи с выходом на пенсию;
- материальная помощь в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- материальная помощь в других случаях, в том числе в связи с регистрацией брака (впервые), в связи с рождением ребенка;
- выплата к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);
- выплата к юбилейным датам со дня создания учреждения (30 лет и далее каждые 5 лет);
- выплата к профессиональным праздникам;
- выплата к праздничным датам.

6.3. В случае смерти работника по заявлению его близких родственников (супруг, супруга, дети, родители) выплачивается единовременное денежное пособие.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат социального характера определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются на основании Приложения № 1 к настоящему положению об оплате труда учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Выплаты социального характера осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
«ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТ «РУСИЧ»

Выплаты социального характера

1. Материальная помощь на лечение при продолжительной болезни и дорогостоящем лечении при наличии подтверждающих документов (эпикриз, выписка из истории болезни, документы об оплате лечения, больничном свыше 1 месяца) – от 1000,00 до 10000,00 рублей;
2. Материальная помощь к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период – не более должностного оклада.
3. Материальная помощь в связи с уходом на пенсию по старости с последующим увольнением – должностной оклад;
4. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруг, супруга, родители, дети) – до 5000,00 рублей;
5. Материальная помощь в связи с регистрацией брака (впервые) – до 4000,00 рублей;
6. Материальная помощь в связи с рождением ребенка – до 4000,00 рублей;
7. Единовременная премия к профессиональным праздникам (25 марта – День работника культуры) – 1000,00 рублей (в пределах ФОТ);
8. Единовременная премия к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) – до 4000,00 рублей (в пределах ФОТ);
9. Единовременная премия к праздничным датам (23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 22 августа – День Государственного флага Российской Федерации).

Размер выплат социального характера в учреждении назначается руководителем с согласованием главного бухгалтера в пределах ФОТ.