



**СОГЛАСОВАНО**  
 Начальник Управления культуры  
 и молодежной политики  
 администрации Горноуральского  
 городского округа

 Н.В. Попов

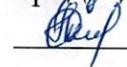


**УТВЕРЖДЕНО**  
 МБУ ГГО «Висимский ЦК»

 Т.В. Шипунова  
 от «21» июня 2019 года №18

« » \_\_\_\_\_ 2019 года

**СОГЛАСОВАНО**  
 Общим собранием трудового коллектива  
 МБУ ГГО «Висимский ЦК»  
 Председатель собрания

 И.С. Роскошная

«21 » июня 2019 года

**Положение  
 об оплате, стимулировании и премировании труда  
 работников муниципального бюджетного  
 учреждения Горноуральского городского округа  
 «Висимский центр культуры»**

## **Положение**

### **об оплате, стимулировании и премировании работников муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры»**

#### **Глава 1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на основании Постановлений Правительства Свердловской области от 26.02.2013 №224-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области» (в ред. от 24.04.2013 №526-ПП, от 11.06.2013 №759-ПП, от 03.09.2013 №1082-ПП, от 09.04.2014 №289-ПП, от 23.05.2014 №441-ПП, от 13.08.2014 №700-ПП, от 23.06.2015 №527-ПП, от 04.02.2016 №74-ПП, от 18.05.2016 №345-ПП, от 20.09.2016 №679-ПП), от 06.02.2009 №145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (в ред. от 15.10.2009 №1301-ПП, от 13.07.2010 №1070-ПП, от 16.08.2011 №1074-ПП, от 12.11.2014 №980-ПП, от 31.07.2015 №694-ПП, от 28.09.2016 №695-ПП, от 22.06.2017 №458-ПП), постановлений администрации Горноуральского городского округа от 29.09.2010 №1574 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Горноуральского городского округа» (в ред. от 16.12.2010 №2173, от 29.05.2017 №926), от 11.06.2014 №1601 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты»), направленных на повышение эффективности сферы культуры Горноуральского городского округа», от 01.10.2013 № 2399 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении Управления культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа» (в редакции от 14.08.2017 № 1339), распространяется на работников муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры».

1.2. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов);
- 2) наименования, условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.4. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры» утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением культуры администрации Горноуральского городского округа.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов, размеры окладов (должностных окладов) (без учета выплат компенсационного характера) не ниже 50 процентов.

1.7. Управление устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, но не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу.

1.8. Средняя заработная плата работников учреждения культуры должна

соответствовать целевому показателю, установленному отраслевой "дорожной картой" и составлять в 2017, 2018 годах - 100% к средней заработной плате работников по экономике Свердловской области.

## **Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:	
аккомпаниатор	7590 рублей
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	7590 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена »:	
звукооператор	8729рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:	
художественный руководитель, заведующий отделом (сектором)	9994 рублей

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения культуры предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению)
- 3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- 4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в 2.3. – 2.6. настоящего Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. По результатам работы учреждения за месяц, квартал, полугодие, год на основании Положения о стимулировании и премировании работников МБУ ГГО «Висимский ЦК» (приложение №6) к настоящему положению. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам, занимающим должности служащих учреждения культуры и искусства. Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) приведен в приложении № 1 к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

высшая квалификационная категория - 0,15;

первая квалификационная категория - 0,10;

вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

главный специалист - 0,25;

ведущий специалист - 0,2;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,1;

специалист второй категории - 0,05;

специалист третьей категории - 0,03.

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

2.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения работникам может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда работников, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена служащим из числа персонала дома культуры в размере до 300 процентов оклада с учетом результатов деятельности учреждения на основании Положения о стимулировании и премировании работников МБУ ГГО «Висимский ЦК» (приложение №6).

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;  
при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

2.10. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размеры надбавки:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" ;

до 20 процентов от оклада - за почетное звание "Народный";

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.11. Руководителям и специалистам учреждений культуры и искусства, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры и искусства, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.12. С учетом условий труда работникам учреждений культуры и искусства, занимающим должности служащих, отнесенные к ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.13. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные подпунктом 1,2 главы 5 настоящего Положения, на основании Положения о стимулировании и премировании работников МБУ ГГО «Висимский ЦК» ( приложение №6).

2.14 . Источники стимулирующих выплат:

1) с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными субсидиями на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг(выполнением работ);

2) утратил силу;

3) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда работников.

### **Глава 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения, численности работающих в учреждении, других критериев. Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения утверждается приказом Управления.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Управлением, в кратности от 1 до 8. Размер средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения исчисляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, трудовым договором.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3.3. Стимулирующие и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются Управлением в соответствии с положением о премировании и стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры Горноуральского городского округа (приложение № 4 к данному положению).

3.4. Главному бухгалтеру учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов оклада на основании Положения о стимулировании и премировании работников МБУ ГГО «Висимский ЦК» (приложение № 6). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Главному бухгалтеру учреждения устанавливаются: стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 2.9. главы 2

настоящего Положения;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с пунктом 2.10. главы 2 настоящего Положения;

премиальные выплаты, предусмотренные подпунктом 1,2 главой 5 настоящего Положения.

3.5. Источники стимулирующих выплат:

1) с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными субсидиями на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

2) утратил силу;

3) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда работников.

#### **Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждений культуры, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», работникам учреждения культуры осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ)- 12 процентов оклада;

2) за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ)- от 10 до 100 процентов оклада;

3) за расширение зон обслуживания (ст. 151 ТК РФ) от 10 до 100 процентов оклада ;

4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ) от 10 до 100 процентов оклада;

5) за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ) от 10 до 100 процентов оклада;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) от 10 до 100 процентов оклада ;

7) за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)- от 10 до 100 процентов оклада;

Всем работникам МБУ ГГО «Висимский центр культуры» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не

установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

## **Глава 5. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры**

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о стимулировании и премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения (приложение №6) . Размеры стимулирующих и премиальных выплат, критерии их выплаты устанавливаются ежегодно, ежемесячно, ежеквартально приказом директора. Решение об установлении данных размеров принимается комиссией , оформляется в виде протокола. В состав комиссии входит не менее трёх человек.

При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы на основании Положения о стимулировании и премировании работников МБУ ГГО «Висимский ЦК» (приложение №6). Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных в подпунктах 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. По решению руководителя учреждения на срок от 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, устанавливается ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Премия работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, выплачивается в пределах средств, установленных в подпунктах 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.4. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).  
Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с подпунктами 1,2. пункта 5.5. настоящего Положения;

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:  
интенсивность и напряженность работы;  
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры);  
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премий устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

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

5.5. Премирование работников учреждения осуществляется за счет следующих источников средств:

1) с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными субсидиями на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг(выполнением работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда работников.

## **Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих**

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	
заведующий хозяйством	5313 рублей

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.2. В целях стимулирования труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу- в пределах 3.0;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет.

Размеры повышающих коэффициентов и стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктами 2.3., 2.6., 2.9 главы 2 настоящего Положения и на основании Положения о стимулировании и премировании работников МБУ ГГО «Висимский ЦК» (приложение №6)

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Решение об установлении принимается руководителем учреждения (или уполномоченным лицом) персонально в отношении конкретного работника,

работающего в учреждении.

Стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения о стимулировании и премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения (приложение №6)

6.3. С учетом условий труда работникам учреждений, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

## **Глава 7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

7.1. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщица, сторож, дворник.	3080 рублей
--	-------------

7.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат,

связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ). Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам выплачиваются на основе положения о стимулировании и премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения (приложение №6)

7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу на основе положения о стимулировании и премировании работников, утвержденных локальным нормативным актом учреждения (приложение №6)

1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ)

2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных

бюджетным учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам выплачиваются на основе положения о стимулировании и премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения (приложение №6)

7.6. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.7. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

7.8. Премирование работников осуществляется на основе положения о стимулировании и премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения( приложение№6)

7.9. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

## **Глава 8. Заключительные положения**

8.1. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения и численностью, утвержденной приказом Управления, в пределах базовой части фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения в аналогичном порядке.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера.

8.2. Минимальная месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Оказание материальной помощи работникам МБУ ГГО «Висимский ЦК» производится за счет субсидий из местного бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнении работ) (приложение № 5). Решение об оказании материальной помощи и конкретных её размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.4. Из средств Фонда оплаты труда с начислениями работников муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа

«Висимский центр культуры» оплачиваются ежегодные основные отпуска, а также дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые в соответствии с порядком и условиями предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры» (приложение №7 к данному положению).

8.5.В случае задержки выплаты работникам заработной платы руководитель учреждения несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение № 1  
к положению  
об оплате, стимулировании и премировании  
труда работников муниципального бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры»

### **Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению)**

учреждения (структурные подразделения)	Размер повышающего коэффициента к окладу
МБУ ГГО «Висимский ЦК»	0,25

Приложение № 2  
к положению  
об оплате, стимулировании и премировании  
труда работников муниципального бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры»

### **ПОРЯДОК исчисления размера средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя**

Настоящий порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры» для определения размера должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования, за исключением директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность, работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, за исключением директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

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

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего положения

Приложение № 3

к положению

об оплате, стимулировании и премировании  
труда работников муниципального бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры»

**Перечень должностей работников учреждений культуры, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках, посёлках городского типа**

1. Начальники (заведующие) отделов.
2. Заведующие секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы.
3. Главный инженер, хранитель фондов, художник, архитектор, дирижер, режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, администратор.
4. Художественный руководитель.
5. Специалисты всех категорий: научный сотрудник, методист, редактор, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, артист, культурорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий

дискотеки, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, экономист, бухгалтер, архитектор, техник, мастер, ученый секретарь, художник, художник-оформитель, педагог - организатор воспитательной работы с детьми и подростками; руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик, заведующий художественной частью, юрисконсульт, хореограф, тренер, инструктор по спорту, инструктор по лечебной физкультуре, фельдшер и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

Приложение № 4  
к положению  
об оплате, стимулировании и премировании  
труда работников муниципального бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры»

**Положение о премировании и стимулировании руководителей  
муниципальных учреждений культуры и молодежной политики  
Горноуральского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на основании Постановлений Правительства Свердловской области от 26.02.2013 №224-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области» (в ред. от 24.04.2013 №526-ПП, от 11.06.2013 №759-ПП, от 03.09.2013 №1082-ПП, от 09.04.2014 №289-ПП, от 23.05.2014 №441-ПП, от 13.08.2014 №700-ПП, от 23.06.2015 №527-ПП, от 04.02.2016 №74-ПП, от 18.05.2016 №345-ПП, от 20.09.2016 №679-ПП), от 06.02.2009 №145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (в ред. от 15.10.2009 №1301-ПП, от 13.07.2010 №1070-ПП, от 16.08.2011 №1074-ПП, от 12.11.2014 №980-ПП, от 31.07.2015 №694-ПП, от 28.09.2016 №695-ПП, от 22.06.2017 №458-ПП), постановлений администрации Горноуральского городского округа от 29.09.2010 №1574 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Горноуральского городского округа» (в ред. от 16.12.2010 №2173, от 29.05.2017 №926), от 11.06.2014 №1601 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты»), направленных на повышение эффективности сферы культуры Горноуральского городского

округа», от 01.10.2013 № 2399 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении Управления культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа» (в редакции от 14.08.2017 № 1339), распространяется на руководителей муниципальных учреждений культуры Горноуральского городского округа (далее – Управление).

1.2. Настоящее Положение включает в себя порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2008, 17.09.2010), а также порядок и условия премирования для руководителей муниципальных учреждений культуры Горноуральского городского округа (далее - Руководители).

1.3. Размеры стимулирующих и премиальных выплат, критерии их выплаты устанавливаются Управлением ежегодно, ежемесячно, ежеквартально приказом начальника Управления. Решение об установлении данных размеров принимается комиссией Управления с участием профсоюзной организации, оформляется в виде протокола. В состав комиссии входит не менее трёх человек.

1.4. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются Руководителям с учетом результатов деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, которые утверждаются приказом Управления на основании примерного перечня показателей эффективности деятельности учреждений культуры, их руководителей, утверждённого постановлением администрации Горноуральского городского округа (прилагается).

## **2. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

2.1. Данным Положением предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителя:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

2.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются приказом начальника Управления сроком от 1 месяца до 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

2.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям в размере до 300 процентов оклада с учетом результатов деятельности учреждения:

-участие учреждения, работников и участников самодеятельности в конкурсах, фестивалях окружного, областного, федерального, международного уровней, при условии получения дипломов различной степени, награждения в различных номинациях, кроме дипломов за участие;

-организация и проведение окружных, областных семинаров, мастер-классов, фестивалей и других мероприятий, осуществление научно-исследовательской и методической работы;

-присвоение (подтверждение) звания «народный», «образцовый» коллективами любительского творчества, работающими на базе учреждения;

-перевыполнение учреждением плана по приносящей доход деятельности;

-выполнение учреждением показателей качества, утверждённых в муниципальном задании.

2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры Горноуральского городского округа.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

2.5. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается Руководителям, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры надбавки:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание «Заслуженный»;

до 20 процентов от оклада - за почетное звание «Народный»;

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.6. Источники стимулирующих выплат:

1) в пределах доведенных бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников с начислениями, а также на предоставление муниципальным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда работников.

### **3. Порядок и условия премирования**

3.1. В целях поощрения Руководителей за выполненную работу могут быть установлены премии:

-премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

-за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

-премия за выполнение особо важных и срочных работ;

-премия за интенсивность и высокие результаты работы;

-премия в связи с профессиональным праздником (День работника культуры, Всероссийский день библиотек);

-премия в связи с достижением юбилейного возраста (45,50,55,60,65 лет).

3.2. Премирование осуществляется по приказу начальника Управления с учетом результатов деятельности учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, которые утверждаются приказом Управления на основании примерного перечня показателей эффективности деятельности учреждений культуры, их руководителей, утверждённого постановлением администрации Горноуральского городского округа (прилагается).

3.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) пропорционально отработанному времени.

3.4. Премирование руководителей осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах доведенных бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников с начислениями, а также на предоставление муниципальным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ);

2) в размере до 5 процентов, предусмотренных на оплату труда работников учреждений культуры, использование которых осуществляется учреждением культуры при исполнении им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Управлением;

3) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда работников.

3.5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за период, за счёт источников, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 3.4. данного положения.

При увольнении по собственному желанию до истечения календарного месяца Руководитель лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.6. Единовременно выплачиваются премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) за счёт источников, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 3.4. данного положения, при следующих условиях:

поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждение Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и туризма Свердловской области;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда за счёт источников, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 3.4. данного положения.

3) за интенсивность и высокие результаты работы, премия устанавливается за счёт источников, указанных в подпунктах 2, 3 пункта 3.4. данного положения.

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

4) премия в связи с профессиональным праздником (День работника культуры, Всероссийский день библиотек), за счёт источников, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 3.4. данного положения.

5) премия в связи с достижением юбилейного возраста (45,50,55,60,65 лет), за счёт источников, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 3.4. данного положения.

#### **4. Условия отмены премиальных и стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующие и премиальные выплаты могут быть сняты (не установлены) или установлены в меньших размерах в связи с:

- неисполнением или ненадлежащим исполнением руководителем своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией директора муниципального учреждения культуры;

- нарушением правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда;

- невыполнением (несвоевременным или/и ненадлежащим выполнением) приказов и распоряжений, организационно-распорядительных документов (планов, графиков, инструкций, писем и т.п.) Управления культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа, других вышестоящих организаций;

- прогулом либо отсутствием на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин, появлением на рабочем месте в нетрезвом состоянии (на основании акта, составленного не менее чем 3 свидетелями происшествия и объяснительной работника), распитием спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время;

- утратой, повреждением и причинением ущерба имуществу учреждения.

4.2. Премии по итогам работы за период (за месяц, за квартал, полугодие, год) не устанавливаются в случае неисполнения плановых показателей муниципального задания более чем на 10%.

## **Порядок выплаты материальной помощи работникам учреждений культуры Горноуральского городского округа**

1. Оказание материальной помощи работникам производится за счёт экономии средств по фонду оплаты труда единовременно. Перечень оснований, порядок выплаты материальной помощи должен быть предусмотрен локальным нормативным актом учреждения.

2. Материальная помощь может быть оказана штатным работникам (основным и совместителям) на основании заявления на имя руководителя с указанием причины необходимости помощи и документов, подтверждающих факты, предусмотренные в пункте 3.

3. При наличии экономии по фонду заработной платы материальная помощь может быть выплачена:

- 1) в случае рождения ребёнка у работника;
- 2) в случае свадьбы работника;
- 3) в случае смерти члена семьи;
- 4) для прохождения работником дорогостоящего лечения или приобретения дорогостоящих лекарств;
- 5) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (по инвалидности);
- 6) в других исключительных случаях.

4. Общая сумма материальной помощи, выплаченная из средств экономии по фонду заработной платы конкретному работнику за один календарный год не может превышать 10 тысяч рублей.

5. Руководителю учреждения культуры материальная помощь выплачивается по личному заявлению на основании приказа Управления культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа.

6. Материальная помощь выплачивается работнику без учёта районного коэффициента, установленного Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 года № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»

**Положение о стимулировании и премировании  
работников МБУ ГГО «Висимский ЦК»**

	Наименование выплат	Профессионально-квалификационные группы	Критерии оценки	коэффициент	Периоды назначения
1	Персональный повышающий коэффициент	Должности служащих, общетраслевые должности служащих, профессии рабочих	Сложность и важность выполняемой работы	3.0	Год Полугодие Квартал Месяц
2	Повышающий коэффициент по учреждению	Должности служащих	Отнесение к 1 группе оплаты труда	0.25	Год Полугодие Квартал Месяц
3	Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство	Должности служащих	Высшая квалификационн ая категория	0.15	В пределах срока действия аттестации
			первая квалификационн ая категория	0.10	
			вторая квалификационн ая категория	0.05	
4	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (внутри должностное категорирование )	Должности служащих, общетраслевые должности служащих	Главный специалист	0.25	Год Полугодие Квартал Месяц
			Ведущий специалист	0.2	
			специалист высшей категории	0.15	
			Специалист первой категории	0.10	
			Специалист второй категории	0.05	
			Специалист третьей категории	0.03	

	Наименование стимулиру	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей	Периодичность	Размер выплаты %
--	------------------------	---	---------------------------	-------------------------------	---------------	------------------

	ющей выплаты			эффективности		
<b>Аккомпаниатор</b>						
1	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Результативность участия коллективов в фестивалях и конкурсах районного, областного, регионального, федерального, международного уровней	Уровень выполнения	победили	ежеквартально	50%
				Высокие результаты		30%
				участие		0
2	Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ	Количество выступлений	Участие в выступлении (план/норма)	выполнено	ежеквартально	20%
				Не выполнено		0
3	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Участие в массовых мероприятиях районного и выше уровней	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
				средняя		20%
4	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	За отчетный период	До 200%
5	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	В зависимости от стажа	Ежемесячно	От 5 до 15%
<b>Заведующий массовым сектором</b>						
1	Стимулирующая надбавка	Результативность участия коллективов в фестивалях и конкурсах	Уровень выполнения	победили	ежеквартально	50%
				Высокие результаты		30%

	за качество выполняемых работ	районного, областного, регионального, федерального, международного уровней		участие		10%
		Разработка программ, проектов, положений, грантов, концепций предложений по инновационному развитию	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
	средняя			30%		
	низкая			10%		
2	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Количество организованных культурно-массовых мероприятий, согласно плану	Уровень выполнения	выполнен	ежеквартально	50%
				Частично выполнен		0
	Увеличение численности клубных формирований	Уровень выполнения	увеличение	ежеквартально	20%	
			На прежнем уровне		0	
3	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	Выполнение планового значения	выполнен	ежеквартально	50%
				Частично выполнен		30%
				Не выполнен		0
4	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Участие в проведении массовых мероприятий районного и выше уровней		высокая	ежеквартально	50%
				средняя		20%
				низкая		0
5	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	ежемесячно	До 200%
6	Стимулирующая надбавка	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	В зависимости от стажа	ежемесячно	От 5 до 15%

	за выслугу лет					
<b>Художественный руководитель</b>						
1	Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ	Результативность участия коллективов в фестивалях и конкурсах районного, областного, регионального, федерального, международного уровней	Уровень выполнения	победили	ежеквартально	50%
				Высокие результаты		30%
				участие		10%
		Разработка программ, проектов, положений, грантов, концепций предложений по инновационному развитию	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
				средняя		30%
				низкая		10%
2	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты	Количество организованных культурно-массовых мероприятий, согласно плану	Уровень выполнения	выполнен	ежеквартально	20%
				Частично выполнен		0
				Увеличение численности клубных формирований		Уровень выполнения
		На прежнем уровне	0			
		Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	Выполнение планового значения	выполнен	ежеквартально	
				Частично выполнен		20%
Не выполнен	0					
4	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Участие в проведении массовых мероприятий районного и выше уровней		высокая	ежеквартально	50%
				средняя		20%
				низкая		0
5	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей	ежемесячно	До 200%

				эффективност и		
6	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	В зависимости от стажа	ежемесячно	От 5 до 15%
		<b>Руководитель кружка</b>				
1	Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ	Результативность участия коллективов в фестивалях и конкурсах районного, областного, регионального, федерального, международного уровней	Уровень выполнения	победили	ежеквартально	50%
				Высокие результаты		20%
				участие		10%
		Разработка программ, проектов, положений, грантов, концепций предложений по инновационному развитию	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
	средняя	20%				
	низкая	10%				
2	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты	Организация работы по введению в работу нового клубного формирования	Уровень выполнения	выполнение	ежеквартально	50%
						0
3	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	Содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	Выполнение планового значения	выполнен	ежеквартально	50%
				Частично выполнен		5%
				Не выполнен		0
4	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Участие в проведении массовых мероприятий районного и выше уровней		высокая	ежеквартально	50%
				средняя		20%
				низкая		0
5	Премия по	Выполнение показателей	Степень	Рассчитывает	ежемесячно	До

	итогах работы за отчетный период	за отчетный период	выполнения плановых значений	ся пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	ячно	200%
6	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	В зависимости от стажа	ежемесячно	От 5 до 15%
			<b>Главный бухгалтер</b>			
1	Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ	Своевременная и полная достоверность предоставляемой информации, отчетности.	Уровень выполнения	Своевременная и полная достоверность	ежеквартально	50%
				Наличие незначительных ошибок		20%
				Наличие грубых ошибок		0
2	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты	Своевременное и точное выполнение работ по ведению бухгалтерского учета	Уровень выполнения	Своевременное и точное выполнение	ежеквартально	50%
				Наличие незначительных ошибок		20%
				Наличие грубых ошибок		0
3	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Размещение информации на официальных сайтах	Наличие информации	Своевременная и полная	ежеквартально	50%
				Информация не полная		20%
				отсутствует		0
4	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению	ежемесячно	До 200%

				оценки показателей эффективности		
5	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	Стаж работы по специальности (в отрасли)	Наличие необходимого стажа	В зависимости от стажа	ежемесячно	От 5 до 15%
		<b>Звукооператор</b>				
1	Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ	Результативность участия коллективов в фестивалях и конкурсах районного, областного, регионального, федерального, международного уровней	Уровень выполнения	победили	ежеквартально	50%
				Высокие результаты		30%
				участие		0
2	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда	Размещение информации на сайте учреждения	Наличие информации	Выполнено в полном объеме	ежеквартально	50%
				частично		20%
				Не выполнено		0
3	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Участие в массовых мероприятиях районного и выше уровней	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
				средняя		20%
				низкая		0
4	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	ежемесячно	До 200%
5	Стимулирующая	Стаж работы по специальности	Наличие необходимого	В зависимости	Ежемесячно	От 5 до

	надбавка за выслугу лет	(в отрасли)	о стажа	от стажа		15%
		<b>завхоз</b>				
1	Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ	Выполнение работ связанных с проведением ремонта здания ,помещения	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
				средняя		30%
				низкая		0%
3	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда	Обеспечение благоустройства придомовой территории учреждения	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	30%
				средняя		20%
				низкая		0
4	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	Подготовка учреждения к отопительному сезону, складирование дров	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
				средняя		20%
				низкая		0
5	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	Ежемесячно, ежеквартально	До 200%

		<b>Уборщица, дворник, сторож</b>				
1	Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ	Выполнение работ связанных с проведением ремонта здания ,помещения	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	40%
				средняя		30%
				низкая		0%

	я работ					
2	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда	Обеспечение уборки и благоустройство придомовой территории учреждения	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	30%
				средняя		20%
				низкая		0
3	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	Подготовка учреждения к отопительному сезону, складирование дров	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	30%
				средняя		20%
				низкая		0
4	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	Ежемесячно, ежеквартально, по результатам за год	До 200%
		<b>Завхоз</b>				
1	Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ	Обеспечение безаварийной эксплуатации отопительной и электрической системах	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
				средняя		30%
				низкая		0%
2	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда	Обеспечение уборки и благоустройство придомовой территории учреждения	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
				средняя		20%
				низкая		0
3	Премия за выполнение	Подготовка учреждения к отопительному сезону,	Уровень выполнения	высокая	ежеквартально	50%
				средняя		20%

	е особо важных и ответственных работ	складирование дров		низкая		0
4	Премия по итогам работы за отчетный период	Выполнение показателей за отчетный период	Степень выполнения плановых значений	Рассчитывается пропорционально суммарному значению оценки показателей эффективности	Ежемесячно, ежеквартально, по результатам за год	До 200%

### Критерии оценки эффективности деятельности работников МБУ ГГО «Висимский ЦК»

	Критерии эффективности деятельности	Размер премии по результатам работы за месяц (в % к должностному окладу)	Периодичность установления премии по результатам Работы за месяц
<b>Аккомпаниатор</b>			
1	Повышение квалификации	Обучение на курсах повышения -50% участие в семинарах 10% не обучалась -0	ежемесячно
2	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний	Взысканий нет-10% Взыскания есть -0	ежемесячно
3	Руководство коллективом художественной самодеятельности(от 1и более)	20%	Ежемесячно
4	Участие в качестве аккомпаниатора в мероприятиях ДК	Участие-20% не участие 0	Ежемесячно
5	Участие в концертных программах в качестве исполнителя	Участие-20% Не участие 0	Ежемесячно
8	Участие в оказании платных услуг населению	Участие-20% Не участие 0	Ежемесячно
6	Рост участников клубного формирования	Увеличение коллектива на1 участника-20% Не увеличилось-0	Ежемесячно
7	Участие в выездных мероприятиях	Участие-20% Не участие 0	Ежемесячно
8	Участие коллективов в концертных	1 концертное выступление	Ежемесячно

	программах	и более) -20% Не участвовал-0	о
		Итого : до 200%	
<b>завхоз</b>			
1	Наличие творческой инициативы	Выполнение работы по изготовлению декораций ,атрибутов сцены -20% Не выполнение -0	Ежемесячно
2	Участие в благоустройстве внутренних помещений, здания и прилегающей территории	Участие в ремонте-40% Благоустройстве территории-10% Не участие -0	Ежемесячно
3	Повышение квалификации	Обучение на курсах повышения -50% участие в семинарах 10% не обучалась -0	Ежемесячно
4	Обеспечение безаварийной эксплуатации отопительной и электрической системах	Безаварийная эксплуатация-20% Сбой в системе-0	Ежемесячно
5	Обеспечение деятельности культурно-досуговых учреждений	Выполнение работ по обслуживанию стационарной сцены -30% Выполнение внутренних работ -10% Отсутствие работ-0	Ежемесячно
6	Участие в оказании платных услуг населению	Участвовал -30% Не участвовал -0	Ежемесячно
7	Участие в выездных мероприятиях	Участвовал -20% Не участвовал -0	
8	Отсутствие замечаний и жалоб	Замечаний нет-10% Замечания есть-0	
		До 200%	
<b>Заведующий массовым сектором</b>			
1	Повышение квалификации	Обучение на курсах повышения -50% участие в семинарах10 % не обучалась -0	Ежемесячно
2	Исполнение плана по приносящей доход деятельности и участие в оказании платных услуг населению	Участие во всех платных мероприятиях, план исполнен : на 100% и более -30%; на 80-99%-20% менее-0	Ежемесячно
5	Проведение мероприятий (4 и более в	Выполнение -10%	Ежемесячно

	месяц)	Не выполнение-0	
6	Отсутствие замечаний и жалоб	Замечаний нет-10% Замечания есть-0	Ежемесячно
7	Наличие публикаций в СМИ о деятельности ЦК (1 раз в месяц)	1 и более публикаций в СМИ - 10% Нет публикаций -0	Ежемесячно
8	Руководство клубным формированием	-10%	Ежемесячно
9	Рост участников клубного формирования	Увеличение коллектива на1 участника-10%( по сравнению с предыдущим периодом) Не увеличилось-0	Ежемесячный
10	Участие клубного формирования в концертных программах	1 концертное выступление и более) -10% Не участвовал-0	Ежемесячно
12	Участие в благоустройстве внутренних помещений, здания и прилегающей территории	Участвовал-10% Не участвовал-0	Ежемесячно
13	Проведение выездных мероприятий	1 выездное мероприятие и более) -20% Не участвовал ,не проводилось -0	Ежемесячно
14	Проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и выше уровней	1 районное мероприятие и более) -30% Не участвовал ,не проводилось -0	Ежемесячно
		Итого: до 200%	
<b>Руководитель кружка</b>			
1	Наличие публикаций в СМИ о деятельности ЦК (1 раз в месяц)	1 и более публикаций в СМИ - 10% Нет публикаций -0	Ежемесячно
2	Повышение квалификации	Обучение на курсах повышения -50% участие в семинарах 10% не обучалась -0	Ежемесячно
5	Проведение мероприятий (2 и более в месяц)	Выполнение -10% Не выполнение-0	Ежемесячно
6	Исполнение плана по приносящей доход деятельности и участие в оказании платных услуг населению	Участие во всех платных мероприятиях, план исполнен : на 100% и более -30%; на 80-99%-10%	Ежемесячно

		менее-0	
7	Участие в проведении на базе учреждения массовых мероприятий районного и выше уровней	1 районное мероприятие и более) -20% Не участвовал ,не проводилось -0	Ежемесячно
8	Участие клубного формирования в концертных программах	Участвовал -10% Не участвовал -0	Ежемесячно
9	Руководство клубным формированием	Более 3 клубных формирования -20%; До 2-10%	Ежемесячно
10	Увеличение состава постоянно действующих клубных формирований	Увеличение коллектив на 2 и более- 20% на 1 участника-10%( по сравнению с предыдущим периодом) Не увеличилось-0	Ежемесячно
11	Участие в благоустройстве внутренних помещений, здания и прилегающей территории	Участвовал-10% Не участвовал-0	Ежемесячно
12	Участие в выездных мероприятиях	1 выездное мероприятие и более) -10% Не участвовал ,не проводилось -0	Ежемесячно
13	Отсутствие замечаний и жалоб	Замечаний нет-10% Замечания есть-0	Ежемесячно
		Итого: до 200%	
<b>Художественный руководитель ЦК</b>			
1	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг(выполнение работ) за истекший период	Выполнено на 100%-10% Не выполнено -0	ежемесячно
2	Увеличение количества участников массовых мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	На 8% и более -10% Не увеличилось -0	Ежемесячно
3	Исполнение плана по приносящей доход деятельности и участие в оказании платных услуг населению	Участие во всех платных мероприятиях, план исполнен : на 100% и более -30%; на 80-99%-10% менее 80% -0	Ежемесячно

4	Повышение квалификации	Обучение на курсах повышения -50% участие в семинарах 10% не обучалась -0	Ежемесячно
5	Увеличение состава постоянно действующих клубных формирований	Увеличение коллектива на1 участника-10%( по сравнению с предыдущим периодом) Не увеличилось-0	Ежемесячно
6	Участие клубного формирования в концертных программах	1 концертное выступление и более) -10% Не участвовал-0	Ежемесячно
7	Проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и выше уровней	1 районное мероприятие и более) -20% Не участвовал ,не проводилось -0	Ежемесячно
8	Обеспечение работы интернет - сайта учреждения в актуальном состоянии	информация в текущем периоде размещалась-10% нет-0	Ежемесячно
9	Отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний	Нет-10% Есть-0	Ежемесячно
10	Наличие публикаций в СМИ о деятельности ЦК (не менее 1 раза в месяц)	1 и более публикаций в СМИ - 10% Нет публикаций -0	Ежемесячно
11	Участие в благоустройстве внутренних помещений, здания и прилегающей территории	Участвовал-10% Не участвовал-0	Ежемесячно
12	Проведение выездных мероприятий	1 выездное мероприятие и более) -10% Не участвовал ,не проводилось -0	Ежемесячно
13	Проведение мониторинга проведенных мероприятий	Проводилось регулярно-10% Нет-0	Ежемесячно
		До 200%	
<b>Главный бухгалтер</b>			
1	Систематизация бухгалтерского учета и внебюджетной деятельности	Соблюдение -20% Не соблюдение -0	Ежемесячно
2	Повышение квалификации	Обучение на курсах повышения -50% участие в семинарах 10% не обучалась -0	Ежемесячно
4	качество исполнения ПФХД	Исполнение-10%	Ежемесячно

	учреждения (по итогам предыдущего квартала, месяца) освоение кассового плана не менее 98%	Не исполнение-0	
5	своевременное и качественное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	Своевременно-20% Не своевременно-0	Ежемесячно
6	Исполнение показателя «дорожной карты» по заработной плате работников культуры	Выполнена-20% Не выполнена-0	Ежемесячно
7	Соблюдение сроков выдачи заработной платы	Соблюдены-20% Не соблюдены-0	Ежемесячно
8	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности качество планирования ПФХД учреждения (по итогам предыдущего квартала, месяца)	Отсутствие задолженности-20% Наличие задолженности-0	Ежемесячно
9	Участие в благоустройстве внутренних помещений, здания и прилегающей территории	Участие-10% Не участие-0	Ежемесячно
10	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Взысканий нет-10 % Взыскания есть -0	Ежемесячно
11	Отсутствие замечаний по результатам проверки	Замечаний нет-10% Замечания есть-0	Ежемесячно
12	Отсутствие замечаний по результатам сдачи отчетности	Замечаний нет-10% Замечания есть-0	Ежемесячно
		До 200%	
	<b>звукооператор</b>		
2	Работа по созданию видео- роликов, видео-ряда	проводилась-20% Не проводилась-0	Ежемесячно
3	Размещение рекламных объявлений, видео- роликов	Видео- роликов Объявлений -10%	Ежемесячно
4	Освещение деятельности работы учреждения в сети-интернет	информация в текущем периоде размещалась по каждому мероприятию - 30% частично-10% нет-0	Ежемесячно

5	Участие в оказании платных услуг населению	Участие во всех платных мероприятиях, план исполнен : на 100% и более -30%; на 80-99%-10% менее 80% -0	Ежемесячно
6	Участие в концертных программах	1 концертное выступление и более) -20% Не участвовал-0	Ежемесячно
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний	Нет-10% Есть-0	Ежемесячно
9	Участие в благоустройстве внутренних помещений, здания и прилегающей территории	Участвовал-10% Не участвовал-0	Ежемесячно
10	Участие в проведении выездных мероприятий	1 выездное мероприятие и более) -20% Не участвовал ,не проводилось -0	Ежемесячно
11	Повышение квалификации	Обучение на курсах повышения -50% участие в семинарах 10% не обучалась -0	Ежемесячно
		До 200%	

### **Условия депремирования**

Стимулирующие и премиальные выплаты могут быть аннулированы (не установлены) или установлены в меньших размерах в связи с:

- замечанием руководства учреждения, проверяющих органов;
- неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушением правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности;
- неисполнением приказов и распоряжений, плана, графиков, инструкций руководителя учреждения;
- созданием конфликтных ситуаций и других факторов, влияющих на снижение предоставления услуг(выполнения работ).

Приложение № 7  
к положению об оплате, стимулировании и премировании  
труда работников муниципального бюджетного учреждения  
Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры»

**Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных  
оплачиваемых отпусков работникам муниципального бюджетного  
учреждения Горноуральского городского округа  
«Висимский центр культуры»**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Висимский центр культуры» (далее – учреждения), если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются :

- директор;
- главный бухгалтер;
- художественный руководитель;
- заведующий массовым сектором;
- руководитель кружка;
- звукооператор;
- завхоз;
- уборщица,

труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается в календарных днях и не может быть менее 3 дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. В целях стимулирования работников в выполнении трудовых функций в одной и той же организации продолжительность дополнительного отпуска предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, может быть установлена в зависимости от выслуги лет (стажа работы в учреждении), но не более 12 календарных дней.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от фактической продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работ с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительным оплачиваемыми отпусками, дифференцированно, в зависимости от стажа работы в учреждении:

от 1 года до 3 лет - 3 календарных дней;

от 3 до 5 лет - 6 календарных дней;

от 5 до 10 лет - 8 календарных дней;

от 10 до 15 лет - 10 календарных дней;

свыше 15 лет - 12 календарных дней.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда с учетом финансовых возможностей работодателя.