



СОВЕТ

Наволоцкого городского поселения
Кинешемского муниципального района
второго созыва

РЕШЕНИЕ

**Совета Наволоцкого городского поселения
Кинешемского муниципального района**

от 13.09.2013г.

№ 111(232)

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Наволоцкого городского поселения, Совет Наволоцкого городского поселения Кинешемского муниципального района

РЕШИЛ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта.

2. Признать утратившими силу решения Совета Наволоцкого городского поселения Кинешемского муниципального района:

- от 28 января 2011 года № 3(65) «Об утверждении Положения в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 27 мая 2011 года № 25(87) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 25 октября 2011 года № 48(110) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений

Наволоцкого городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 17 февраля 2012 года № 5(126) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 29 августа 2012 года № 30(151) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 19 октября 2012 года № 37(158) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

- от 01 апреля 2013 года № 77(198) «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта»;

3. Опубликовать настоящее решение в газете «Наволоцкий вестник».

4. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования

Глава Наволоцкого городского поселения
Кинешемского муниципального района

Л.И. Туманова

Утверждено
решением Совета
Наволоцкого городского поселения
Кинешемского муниципального района
от 13.09.2013г. № 111(232)

Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 53 федерального закона РФ от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации», распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190–р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.», постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 367-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области, подведомственных департаменту культуры и культурного наследия Ивановской области», постановлением правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки», приказом Министерства культуры РФ от 16 марта 1995 г. № 179 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников бюджетных организаций».

2. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта.

3. Настоящее Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);

2) перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

3) перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Наволоцкого городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта;

5) другие вопросы оплаты труда.

4. Определение размера и условий оплаты труда работников основано на следующих принципах:

1) соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;

2) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта.

7. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, Наволокского городского поселения и настоящим Положением.

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

Используемые понятия и определения

9. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1) система оплаты труда работников - система, устанавливающая должностные оклады (ставки), доплаты, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, и система премирования, устанавливаемая соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

4) оклад (должностной оклад, ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта выплат компенсационного и стимулирующего;

5) выплаты компенсационного характера – выплаты, устанавливаемые в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6) выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

10. Заработная плата работников определяется на основе:

1) отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;

2) установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников, окладов (должностных окладов) с учётом повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации;

3) установление выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

11. Минимальные оклады работников и повышающие коэффициенты устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

12. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **приложением 2** к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и иных выплат устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта показателей и критериев оценки

эффективности труда работников, предусмотренных **приложением 3** к настоящему положению.

Средства оплаты труда, направляемые муниципальным учреждениям Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культура и спорта на выплаты стимулирующего характера, не могут быть менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда

14. Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

$$ЗП = ДО + (ДО \times КВ) + (ДО \times СВ) + Д$$

$$ДО = МО \times Кзд$$

Где:

ЗП- месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад;

МО- минимальный оклад;

Кзд- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;

КВ – выплаты компенсационного характера;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оплата труда руководителей и главных бухгалтеров

15. Заработная плата руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культура и спорта состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников устанавливается Администрацией Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района в Положении об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта, устанавливается Администрацией Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района, осуществляющей функции и полномочия учредителя в пределах кратности, установленной Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта Наволокского городского поселения, утвержденным решением Совета Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района в пределах кратности.

Должностные оклады заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

16. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются распоряжением Администрации Наволокского городского поселения.

17. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливается распоряжением Администрации Наволокского городского поселения.

Другие вопросы оплаты труда

19. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского
поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

1.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Контролёр билетов.	3090	1,0-1,1
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культторганизатор.	3130	1,10-1,15

3.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Главный библиотекарь; главный библиограф; художник-гримёр; художник-декоратор; художник по свету; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор библиотеки; специалист по методике клубной работы; звукооператор.	3740	1,1-1,2
4.Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии »	Главный хормейстер; главный художник; режиссёр-постановщик; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссёр; звукорежиссёр; заведующий отделом (сектором) дома (дворца культуры) ; режиссёр массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.	4100	1,05-1,2

1.2 Размеры минимальных окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь – машинистка	3090	1,0
		Администратор	2180	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер - программист	3740	1,2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4100	1,0-1,3

1.3 Размеры минимальных окладов и повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников рабочих профессий.

1.3.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
	Столяр по изготовлению декораций	3090	1,0

1.3.2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кассир билетный; кочегар; уборщик служебных помещений; электрик.	3090	1,0-1 квалификационный разряд;
	Слесарь, вахтер	3130	1,04-2 квалификационный разряд;
	Водитель	3610	1,0-1,5 квалификационный разряд;

1.4. Размеры минимальных окладов медицинских работников и повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	2290	1,0 без категории 1,19 вторая категория 1,28 первая категория 1,38 высшая категория

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	3980	1,0

1.5. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) и повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях	Повышающий коэффициент по занимаемой должности		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня					
1 квалификационный уровень	Инструктор по спорту Спорсмен-инструктор	2290	1,2		
			I разряд - 1,0		
			кандидат в мастера спорта - 1,1		
			мастер спорта - 1,2		
			мастер спорта международного класса - 1,3		
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	3980	с высшим профессиональным образованием без квалификационной категории - 1,15		
			второй категории - 1,2		
			первой категории - 1,3		
			высшей категории - 1,4		
			Тренер-преподаватель по спорту	3980	со средним (полным) общим образованием без квалификационной категории - 1,05
					со средним профессиональным образованием без квалификационной категории - 1,1
	второй категории - 1,2				
	первой категории - 1,3				
	высшей категории - 1,4				
	с высшим профессиональным образованием без квалификационной категории - 1,2				
	второй категории - 1,4				
	первой категории - 1,5				
	высшей категории - 1,7»				

Приложение 2
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского
поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

**Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
работникам муниципальных учреждений Наволокского городского
поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта**

Выплаты компенсационного характера муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта состоят из:

а) выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, до 24 процентов оклада (должностного оклада) и 7 дней ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается;

б) выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, осуществляемых в порядке, предусмотренном статей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), осуществляемых из расчёта 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время;

г) выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в порядке, предусмотренном статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

д) выплат за сверхурочную работу, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты работникам муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов оклада (должностного оклада).

При расчёте часовой (дневной) ставки (части) оклада (должностного оклада) за день или час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу сверхурочно и за работу в ночное время последняя определяется путём деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Приложение 3
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского
поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

**Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволокского
городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и
спорта**

**1. Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволокского
городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры**

1. Выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры состоят из:

- 1) персонального повышающего коэффициента к окладу;
- 2) повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство;
- 3) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) выплат за качество выполняемых работ;
- 5) выплат за общий стаж работы (выслугу лет) в учреждениях культуры;
- 6) премиальных выплат – по итогам работы;

2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, 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 персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование, в следующих размерах повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05.

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.

3. Выплаты за качество работ включают в себя:

1) Лицам, имеющим почётное звание «Народный артист» - 20% от оклада (должностного оклада);

2) Лицам, имеющим звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» - 10% оклада (должностного оклада).

4. Выплаты за общий стаж работы в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры производятся в размере от 10 до 40 процентов в том числе:

- за выслугу лет свыше 5 лет – 10%;
- за выслугу лет свыше 10 лет – 15%;
- за выслугу лет свыше 15 лет – 20%;
- за выслугу лет свыше 20 лет – 25%;
- за выслугу лет свыше 25 лет – 30%;
- за выслугу лет свыше 30 лет – 35%;
- за выслугу лет свыше 35 лет – 40%;

Право на получение процентной надбавки имеют руководители и специалисты, служащие и рабочие, работающие в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры на условиях трудового договора, в том числе принятые на работу по совместительству.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы:

- а) в государственных учреждениях культуры Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;
- б) в муниципальных учреждениях культуры муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;
- в) в учреждениях культуры системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях культуры Российской Федерации (бывшего СССР);
- г) в федеральных государственных учреждениях культуры (бывшего СССР);
- д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу по решению руководителей муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения 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).

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

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителей муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также могут производиться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений.

Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений для определения размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование критерия оценки эффективности деятельности работников	Содержание критерия оценки эффективности деятельности работников
Интенсивность и высокие результаты работы От 10 до 30 %	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-досуговых, обучающих мероприятий
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения

	Творческая активность коллективов: число участников городских, региональных, всероссийских, международных фестивалей, конкурсов
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ
	Обеспечение условий в учреждении для выполнения требований пожарной безопасности, требований охраны труда
	Оперативное устранение аварийных ситуаций

**Критерии оценки эффективности деятельности работников
муниципальных учреждений для определения размеров
премиальных выплат по итогам работы**

Наименование критерия оценки эффективности деятельности работников	Содержание критерия оценки эффективности деятельности работников
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности От 10 до 40%	Выполнение и перевыполнение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными
	Стабильность состава клубных формирований
	Обеспечение сохранности библиотечного фонда
	Своевременная подготовка учреждения к осенне- зимнему сезону
	Обеспечение стабильности финансовой деятельности учреждения
	Соблюдение финансовой дисциплины
	Соблюдение сроков представления статистической и бухгалтерской отчетности
	Организация работ по благоустройству территории, уборке помещений
	Своевременное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, уставной деятельности учреждения
Своевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	

**Критерии оценки эффективности деятельности работников
муниципальных учреждений для определения размеров стимулирующих выплат
за качество выполняемых работ**

Наименование критерия оценки эффективности деятельности работников	Содержание критерия оценки эффективности деятельности работников
Качественное выполнение функциональных обязанностей От 10 до 30%	Результативность участия в конкурсах, фестивалях
	Особые творческие достижения
	Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых, культурно- просветительских мероприятий
	Полное, достоверное составление и представление статистической и бухгалтерской отчетности

	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, уставной деятельностью учреждения
	Бесперебойная работа оборудования, техники, различной аппаратуры
	Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения
	Отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальных услуг

Содержание действующих критериев для установления работникам муниципальных учреждений стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке локальных нормативных актов.

6.1 Система стимулирующей выплаты характеризующей эффективность деятельности включает в себя ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки).

Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждения по результатам труда производится комиссией по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия). Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директору муниципального учреждения производится Администрацией.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается итоговым протоколом оценки профессиональной деятельности работников учреждения и расчета выплат стимулирующего характера, согласованным с Администрацией, и утверждается приказом директора муниципального учреждения.

6.2 Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

Оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения ведется с участием Администрации, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур оценки.

Комиссия производит анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников, производит распределение и расчет выплат стимулирующего характера работникам учреждения и составляет итоговый протокол оценки профессиональной деятельности работников.

Директор учреждения представляет Администрации итоговый протокол оценки профессиональной деятельности работников учреждения и расчет выплат стимулирующего характера, составленный комиссией и являющийся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Порядок рассмотрения Администрацией вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается данным Положением.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта

1. Выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта, состоят из:

- 1) выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплат за качество выполняемых работ;
- 3) выплат за общий стаж работы (выслугу лет) в учреждениях спорта;
- 4) премиальных выплат по итогам работы.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- выплаты тренерам-преподавателям по спорту за подготовку высококвалифицированных спортсменов, руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса - до 150% оклада (должностного оклада).

3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя: выплаты работникам учреждений, имеющим:

почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности:

- "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" - до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Заслуженный тренер России" - до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Отличник физической культуры и спорта" - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- за заслуги в развитии физической культуры и спорта - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Заслуженный мастер спорта России" - до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Мастер спорта международного класса" - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Гроссмейстер" - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выплаты работникам учреждений в целях обеспечения материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных показателей результатов труда - до 100% оклада (должностного оклада).

4. Выплаты за общий стаж работы в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта производятся в размере от 10 до 40 процентов в том числе:

- за выслугу лет свыше 5 лет – 10%;
- за выслугу лет свыше 10 лет – 15%;
- за выслугу лет свыше 15 лет – 20%;
- за выслугу лет свыше 20 лет – 25%;

за выслугу лет свыше 25 лет – 30%;

за выслугу лет свыше 30 лет – 35%;

за выслугу лет свыше 35 лет – 40%;

Право на получение процентной надбавки имеют руководители и специалисты, служащие и рабочие, работающие в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта на условиях трудового договора, в том числе принятые на работу по совместительству.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы:

а) в государственных учреждениях спорта Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

б) в муниципальных учреждениях спорта муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

в) в учреждениях спорта системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях спорта Российской Федерации (бывшего СССР);

г) в федеральных государственных учреждениях спорта (бывшего СССР);

д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу по решению руководителя муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта могут быть установлены премии:

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

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения 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).

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

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителей муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также могут производиться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.».

Приложение 4
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского
поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта

**Примерный перечень должностей и профессий работников,
относимых к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу для учреждений культуры**

Директор
Заместитель директора
Главный бухгалтер
Бухгалтер
Электромонтер
Делопроизводитель
Водитель
Инженер по технике безопасности
Медицинская сестра
Билетный кассир
Вахтер
Уборщик служебных помещений
Гардеробщик
Столяр-плотник
Дворник