



**ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Нижнетагильский центр занятости»
(ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»)**

Газетная ул., 45а, г. Нижний Тагил, Свердловской области,
622036
Телефон 25-32-01,
факс 25-32-01
E-mail: ntagil.cz@egov66.ru

16.06.2022 г. № 26-К

ДИРЕКТОРУ
МБУ ГГО «ЧЕРНОИСТОЧИНСКИЙ ЦК»

С.Н. МУСАТОВОЙ

622940, СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ,
ПРИГОРОДНЫЙ РАЙОН, П.
ЧЕРНОИСТОЧИНСК, УЛ.
ЮБИЛЕЙНАЯ, 7А

**УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Сообщаю, что коллективный договор МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРНОУРАЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ЧЕРНОИСТОЧИНСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ» на 2022 – 2025 годы, зарегистрирован 16 июня 2022 года, регистрационный номер 26-К.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Выявлены следующие нарушения трудового законодательства РФ:

1. Пунктом 4.11 коллективного договора установлено: «На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ)».

В статье 220 Трудового кодекса РФ не содержится данная норма.

Статьей 220 Трудового кодекса РФ предусмотрены - Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

2. Пунктом 4.13 коллективного договора установлено: «Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ)».

В статье 212 Трудового кодекса РФ не содержится данных норм.

Статьей 212 Трудового кодекса РФ предусмотрены - Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда.

Вносим следующие предложения:

1. Пункты статей 4.11, 4.13 коллективного договора привести в соответствие с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Директор

Н.Г. Ветрова

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
Горноуральского городского округа
«Черноисточинский центр культуры»

Директор муниципального бюджетного
учреждения Горноуральского
городского округа «Черноисточинский
центр культуры»

Глазова

/Глазова О.В./

Мусатова

/Мусатова С.Н./

06.06.2022.

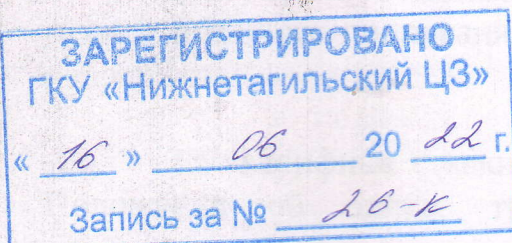


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
Горноуральского городского округа
«Черноисточинский центр культуры»
на 2022 – 2025 г.

Принят на собрании трудового коллектива.

(Протокол № 2 от «01» июня 2022 года)



п. Черноисточинск

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между представителем трудового коллектива в лице Председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Черноисточинский центр культуры» Глазовой Ольгой Владимировны и работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Черноисточинский центр культуры» Мусатовой Светланы Николаевны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно условия, устанавливающие более высокий уровень гарантий и улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Кроме того, в коллективный договор включены основные положения законодательных актов о труде, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. На работников учреждения распространяется действие областного трехстороннего и отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном и областном уровне.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры: наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

При ликвидации предприятия коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия производятся в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.9. Работодатель обязуется:

довести текст коллективного договора до работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить всех вновь поступающих на работу работников.

2. Оплата труда.

2.1. Тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются согласно Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного

учреждения Горноуральского городского округа «Черноисточинский центр культуры» (Приложение № 1) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, во исполнение Закона Свердловской области от 20.07.2015 года №94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», в целях совершенствования системы оплаты труда работников бюджетной сферы, стимулирования деятельности государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области по расширению перечня государственных услуг и повышению их качества Правительство Свердловской области, на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановления администрации Горноуральского городского округа от 29.09.2010 г. №1574 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Горноуральского городского округа», Устава Горноуральского городского округа, распространяется на работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры и молодежной политики, находящихся в ведении Горноуральского городского округа».

2.2. Руководителям и специалистам учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов. (Приложение №1).

2.3. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производится доплата в размере, установленном законодательством (35%).

2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, с выплатой в пределах фонда оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах фонда - не менее чем одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада рабочего времени, а так же работнику может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит; (ст.153 ТК РФ).

2.6. за совмещение профессий (должностей) размер доплаты

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

2.7. за расширение зон обслуживания размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2.8. за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы; (ст.151 ТК РФ)

2.9. Производится выплата доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате, стимулировании и премировании труда работников (Приложение №1).

2.10. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда администрация обязана известить работников не позднее, чем за два месяца.

2.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ). Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.10. Срок выплаты зарплаты – 2 раза в месяц: аванс – 21 числа текущего месяца, расчет – 6 числа после отработанного месяца.

2.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего со дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно из экономии фонда оплаты труда.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Продолжительность рабочего дня устанавливается из расчета 40-часовой рабочей недели. Для женщин, работающих в сельской местности – 36-часовой рабочей недели.

3.2. График работы и распорядок рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемые работодателем (Приложение №2).

3.3. В учреждении может применяться неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- для работников, имеющих ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет;
- для беременных женщин;
- для работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- для работников частично утративших на производстве трудоспособность.

3.4. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Порядок предоставления отпусков определяется графиком. (ст. 115 ТК РФ)

3.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, по письменному заявлению работника в количестве 3 календарных дней (Приложение №3)

3.5.1. Помимо случаев, указанных в ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- Рождение ребенка – до 5 дней;
- Регистрация брака – до 5 дней;
- В связи со смертью близких родственников – до 5 дней.

3.6. Работодатель может заменять часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающих 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работников (ст. 126 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- работникам – женам, (мужьям) военнослужащих, проходящих военную службу на территории Свердловской области по призыву или по контракту одновременно с очередным отпуском мужа (жены);
- при получении путевки для оздоровления в санаторно-курортных учреждениях;
- при отсутствии работы;

3.8. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки. Время простоя по вине работника не оплачивается. (ст.157 ТК РФ)

4. Условия и охрана труда работников.

4.1. Работодатель обязан принимать локальные нормативные акты с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязан:

4.2. Для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, выделить средства в сумме не менее 0,2% затрат на производство услуг.

4.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение №5).

4.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений в соответствии с соглашением по охране труда по годам.

4.5. Проводить работы по идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работников в целях соблюдения требований охраны труда, в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда" и "Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

4.6. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией, но не менее 4% к окладу.

4.7. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

4.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290 н от 01.06.2009 г., № 777 н от 1 сентября 2010 г. и согласно Приложениям № 3,4. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. (Приложение №4)

4.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

4.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

4.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

4.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

4.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

4.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

4.16. Предоставлять Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID-19), оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня. Оплачиваемые дни отдыха предоставлять работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с портала Госуслуг. Работнику, который прошел вакцинацию (ревакцинацию) однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставлять подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация (ревакцинация). Работнику, который прошел вакцинацию (ревакцинацию) двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставлять по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация (ревакцинация). Дни отдыха оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

4.17. Освобождать работников учреждения по письменному заявлению 1 оплачиваемый день раз в три года для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (при предъявлении работником работодателю справки медицинской организации, подтверждающей прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы), при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. (ст. 185.1 ТК РФ)

4.18. Освобождать ежегодно по письменному заявлению на 1 рабочий день для прохождения диспансеризации работников в возрасте 40 лет и старше (за исключением работающих граждан, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (при предъявлении работником работодателю справки медицинской организации, подтверждающей прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы), при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. (ст. 185.1 ТК РФ)

4.19. Освобождать ежегодно по письменному заявлению на 2 рабочих дня для прохождения диспансеризации работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (при предъявлении работником работодателю справки медицинской организации, подтверждающей прохождение ими диспансеризации в дни освобождения от работы, при этом дни освобождения от работы согласовывается с работодателем. (ст. 185.1 ТК РФ)

4.20. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников и специалистов учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

4.21. Обеспечить обучение и инструктаж по охране труда, стажировку работников и проверку знаний ими требований по охране труда.

4.22. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждений, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в порядке, предусмотренном законодательством РФ об охране труда, частично за счет местного бюджета и внебюджетных источников.

4.23. Проводить профилактику профессиональных заболеваний.

4.24. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении ими трудовых обязанностей и случаях:

- гибели работника на рабочем месте – 2 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности на рабочем месте – 1 минимальный размер оплаты труда;

4.25. Установить за счет средств учреждения выплату ежемесячного денежного пособия в размере до 100% от установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда детям, потерявшим по ее вине кормильца (каждому ребенку), до достижения им 18 лет, а в случае продолжения учебы до 23 лет.

4.26. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.27. Регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5. Обеспечение занятости, профессиональная подготовка и переподготовка.

5.1. При появлении угрозы сокращения работодатель принимает следующие меры:

- ограничивает или временно прекращает прием новых работников;
- ограничивает или отказывается от привлечения к работе совместителей, временных работников;
- вводит неполное рабочее время для отдельных работников (с их согласия);
- предусматривает поэтапное высвобождение работников;

5.2. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штата работников:

- ставить об этом в известность работников в срок не позднее, чем за два месяца до предполагаемого сокращения;

5.3. При сокращении численности преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста

5.4. Работодатель обязуется осуществлять меры по своевременному и качественному обучению рабочих в учебно-производственном центре организации других производственно-технических учебных заведениях и непосредственно в подразделениях организации:

- переподготовка – 1 человек в год;
- повышение квалификации – 2 человека;
- повышение квалификации руководителей и специалистов – 1 человек в год.

6. Гарантии и компенсации,

социальная поддержка работающих и членов их семей.

6.1. Многодетным и одиноким родителям предоставляется преимущественное право при распределении путевок в летние оздоровительные лагеря.

6.2. Работникам, имеющим на иждивении 3-х и более детей, а также одиноким родителям:

- обеспечить бесплатное обучение детей в кружках, студиях МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК».

6.3. При увольнении в связи с уходом на пенсию (в день возникновения права выхода на пенсию) выплачивать за многолетний труд материальную помощь в следующих размерах при стаже работы в данном учреждении:

- 10 лет - 1 основной оклад,
- 10 - 20 лет - 2 основных оклада,
- 20 - 30 лет - 3 основных оклада,
- 30 - 40 лет - 5 основных окладов.

Оплату производить с учетом обеспечения финансовыми средствами

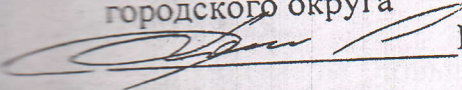
7. Порядок контроля за выполнением коллективного договора.

7.1. Стороны обязуются:

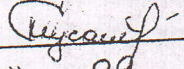
- создать совместную комиссию по контролю за выполнением коллективного договора;
- ежегодно рассматривать выполнение коллективного договора на совместных заседаниях представителей сторон;

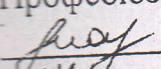
7.2. Работники, организации и представляющие их органы отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.

СОГЛАСОВАНО
Начальник Управления культуры
и молодежной политики
администрации Горноуральского
городского округа


Н.В. Попов

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ ГГО
«Черноисточинский ЦК»

 С.Н. Мусатова
«27» 09 2019 года № 10

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
 / Глазова О.В./
«27» 09 2019 г.

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

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Свердловской от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановления администрации Горноуральского городского округа от 29.09.2010 № 1574 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Горноуральского городского округа», постановления администрации Горноуральского городского округа от 18.06.2019 № 1032 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Горноуральского городского округа», Устава МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК», распространяется на работников МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК».

1.2. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов);

2) наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

3) размеры повышающих коэффициентов к оклада и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, 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, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании положения о премировании и стимулировании работников учреждения (приложение №7 к настоящему Положению).

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

1.5. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения Горноуральского городского округа «Черноисточинский центр культуры» (далее – учреждение) утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа (далее – Управление).

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.

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

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

1.8. Средняя заработная плата работников учреждения должна соответствовать 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 (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: культуролог, аккомпаниатор, руководитель кружка,	8501
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: режиссер.	9777
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: творческий руководитель, режиссер; заведующий сектором народного пения, заведующий массовым сектором, заведующий детским сектором, заведующий хореографическим сектором; заведующий художественно-оформительской мастерской	11193

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения 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 субсидиями на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. 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 пунктах 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.

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 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, указанные в пункте 2.1. настоящего Положения. 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 учреждения, 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 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 субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, 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 учреждения за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, других мероприятий, за научно-исследовательскую и методическую работу, на основании утвержденных локальным нормативным актом показателей эффективности деятельности по основным категориям работников, (приложение № 8 к настоящему Положению).

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении в зависимости от количества набранных баллов. Стоимость балла устанавливается приказом директора учреждения. 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 данном учреждении.

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» или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома);

до 15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

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

до 25 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35 процентов от оклада - за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

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

2.11. Руководителям и специалистам учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (**приложение № 3 к настоящему Положению**). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.12. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.13. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения на основании положения о стимулировании и премировании работников учреждения, в соответствии с показателями эффективности деятельности по основным категориям работников (**приложение № 7 к настоящему Положению**).

Глава 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, 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.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения 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 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.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются данным положением. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, 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 и молодежной политики Горноуральского городского округа (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300% оклада с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы (приложение № 8 к настоящему Положению).

3.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются также:

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 главой 5 настоящего Положения на основании положения о премировании, стимулировании работников учреждения, в соответствии с показателями эффективности деятельности по основным категориям работников (приложение №7 к настоящему Положению).

Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.3. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения 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».

4.5. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой

не профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения

в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты работнику учреждения и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

4.6. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 5. Порядок и условия премирования работников учреждений

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

- премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе приложения о премировании и стимулировании работников учреждения (приложение №7 к настоящему Положению).

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения с учетом мнения профсоюзного органа (при его наличии). При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

По решению руководителя учреждения осуществляется премирование: заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения по

представлению;

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

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.

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 основной 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 средств, установленных подпунктами 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 критиков и общественности.

Премия работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, выплачивается в пределах средств, установленных подпунктами 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, одновременно 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 федерального, регионального, окружного уровней;

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 за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий 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.

4) в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

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

1) в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение 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 профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных

квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих (низкого уровня)	
Квалификационный уровень, в нем:	
Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: подсобный рабочий	3450

6.2. 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 субсидиями на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), направленных учреждением на оплату труда работников. 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 приведены в подпунктах 6.3., 6.4. пункта 6 настоящего Положения.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при

выполнения 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.

6.4. 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.

6.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- 1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- 2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в подпунктах 6.6., 6.7. пункта 6 настоящего Положения.

6.6. 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.

Размер надбавки - до 500 процентов оклада.

6.7. 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.

6.8. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные ~~главой~~ 5 настоящего Положения на основании положения о премировании и стимулировании работников, в соответствии с показателями эффективности деятельности по основным категориям работников (приложение №7 к настоящему Положению).

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

Глава 7. Заключительные положения

7.1. 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.

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

7.2. 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.

7.3. Оказание материальной помощи работникам учреждения производится за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (приложение № 5 к данному положению). Решение об оказании материальной помощи и конкретных её размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Из средств Фонда оплаты труда с начислениями работников МБУ ГТО «Черноисточинский ЦК» оплачиваются ежегодные основные отпуска, а также дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые в соответствии с порядком и условиями предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам учреждения (приложение № 6 к данному положению).

7.5. 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 труда работников МБУ ГГО
«Черноисточинский ЦК»

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

Наименование учреждения (структурного подразделения)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК»	0,25

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

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК» (далее - учреждение) для определения размера должностного оклада руководителя.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

6. 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, за 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).

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:

1) 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);

2) 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 порядка.

Приложение № 3
к положению
об оплате труда работников МБУ ГГО
«Черноисточинский ЦК»

**Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается
повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада)
за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа**

Художественный руководитель, заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, главный хранитель фондов, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской; режиссер, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, культорганизатор, аккомпаниатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, организатор экскурсий, хореограф, хранитель фондов, библиотекарь, лектор (экскурсовод), библиограф, редактор, звукооператор, специалист по методике клубной работы, художник-бутафор, художник-декоратор, художник-фотограф, художник; корреспондент, системный администратор, специалист по работе с молодежью, телеоператор, заведующий хозяйством, инженер, бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, экономист, психолог, директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения и другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками и профессиональными стандартами.

**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, приказом Федерального агентства по делам молодежи Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.05.2016 № 167 «Об утверждении методических рекомендаций по организации работы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, реализующих государственную молодежную политику», на основании Постановления Правительства Свердловской от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановления администрации Горноуральского городского округа от 29.09.2010 № 1574 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Горноуральского городского округа», Устава Горноуральского городского округа, распространяется на руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры и молодежной политики, находящихся в ведении Управления культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа (далее – Руководители).

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, казенных 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 руководителей.

1.3. Размеры стимулирующих и премиальных выплат, критерии их выплаты устанавливаются Управлением культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа (далее – Управление) 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 и молодежной политики, их руководителей (приложение к данному Положению).

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, утвержденных в муниципальном задании.

2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении 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 субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным (автономным) 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.

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 и молодежной политики, их руководителей (приложение к данному Положению).

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 субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным (автономным) 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 пункте 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 пункте 3.4. данного положения, при следующих условиях:

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 федерального, регионального, окружного уровней;

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

3) за интенсивность и высокие результаты работы, премия устанавливается за счёт источников, указанных в пункте 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) в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами за счёт источников, указанных в пункте 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, молодежной политики;

- 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, 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%.

Приложение
к Положению о премировании
и стимулировании руководителей
муниципальных учреждений культуры
и молодежной политики
Горноуральского городского округа

Примерный перечень показателей эффективности деятельности учреждений культуры и молодежной политики, их руководителей

- 1) выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);
- 2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения (да/нет);
- 3) достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Свердловской области (процентов);
- 4) уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг (процентов);
- 5) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание отдельных социальных групп: детей и подростков, молодежи, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 6) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);
- 7) наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);
- 8) количество массовых социально-значимых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);
- 9) количество посетителей массовых социально-значимых мероприятий (единиц);
- 10) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан) (единиц);
- 11) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);
- 12) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);
- 13) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

14) участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);

15) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);

16) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);

17) работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет - конференции, интернет-конкурсы, интернет - проекты и др.) (да/нет);

18) количество посещений Интернет-сайта учреждения (единиц).

19) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);

20) публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет (да/нет);

21) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалях, концертах, конкурсах, творческих встречах, проектах, научных конференциях и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет);

22) наличие в учреждении самодеятельных коллективов со званием «народный», «образцовый» (да/нет);

23) наличие у руководителя квалификационной категории по должности «директор» (высшей, первой, второй);

24) проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и выше уровней.

Порядок выплаты материальной помощи работникам МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК»

1. Оказание материальной помощи работникам производится за счёт экономии средств по фонду оплаты труда одновременно. Перечень оснований, порядок выплаты материальной помощи утвержден данным локальным правовым актом учреждения.

2. Материальная помощь может быть оказана работникам 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, близких родственников;
- 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 связи с юбилейными датами работников (50 лет и каждые 5 лет).

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

5. 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».

Приложение № 6
к положению
об оплате труда работников МБУ
ГГО «Черноисточинский ЦК»

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК»

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам 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 включается руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, 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.

Перечень должностей работников МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК» с ненормированным рабочим днем;

- директор учреждения.
- главный бухгалтер,
- заместитель директора по административно-хозяйственной части,
- звукооператор,
- заведующий массовым сектором,
- заведующий сектором эстрадного пения,
- заведующий детским сектором
- заведующий хореографическим сектором,
- художественный руководитель,
- режиссер,
- культурный организатор,
- заведующий художественно-оформительской мастерской,
- руководитель кружка

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).

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.

При стаже работы в учреждении :

От 1 года до 3 лет – 3 календарных дня;

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.

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

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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.

Положение о стимулировании и премировании труда работников МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК»

№ п/п	Наименование выплат	Профессионально-Квалификационные группы	Критерии оценки	Коэффициент	Процент	Периоды назначения
Персональные коэффициенты и стимулирующие выплаты.						
1.	Персональный повышающий коэффициент в пределах 3.0	Общепрофессиональные должности служащих Должности Служащих Общепрофессиональные должности служащих Профессии рабочих	С учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и др. факторов. 1. Среднее профессиональное образование 2. Высшее образование	До 3.0 До 1.0 До 3.0		Месяц Квартал Полугодие Год
2.	Повышающий коэффициент по учреждению	Должности служащих		0.25		Месяц Квартал Полугодие Год
3.	Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство	Должности служащих	Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	0.15 0.10		В пределах срока действия присвоенной по результатам аттестации

	Вторая квалификационная категория	0.03	Классификационная категория	
4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (внутридолжностное категорирование)	Должности служащих Общепромышленные должности служащих	0.25 0.2 0.15 0.1 0.05 0.03	Главный специалист Ведущий специалист Специалист высшей категории Специалист первой категории Специалист второй категории Специалист третьей категории	Месяц Квартал Полугодие Год По результатам проведения внутридолжностного категорирования
5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение особо важных и ответственных работ в пределах 0.3	Профессии рабочих (не ниже 6 разряда)	0.2 0.3	Подготовка учреждения к отопительному сезону. Выполнение программ по сбережению экономии энергоресурсов	Месяц Квартал Полугодие Год
6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Должности служащих		Устанавливается в соответствии с приложением № 8 настоящего положения	Месяц Квартал Полугодие Год
7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.	Должности служащих Общепромышленные должности служащих Профессии рабочих Заместитель директора по АХЧ Главный бухгалтер		При выслуге лет от 1 года до 3 лет При выслуге лет от 3 до 5 лет При выслуге лет свыше 5 лет	5 10 15 Месяц Квартал Полугодие Год
8. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ	Должности служащих		- За почетное звание «Заслуженный» За почетное звание «Народный»	10 20 Месяц Квартал Полугодие Год
9. Стимулирующая надбавка за профессиональное	Профессии рабочих		Качественная генеральная уборка помещений	До 200 Месяц Квартал Полугодие

	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	Должности служащих Общепрофессиональные должности служащих Профессии рабочих	Интенсивность и напряженность	До 100	Месяц Квартал Полугодие Год
			Интенсивность и напряженность	До 100	
			Интенсивность и напряженность	До 100	
			Интенсивность и напряженность	До 100	
			Интенсивность и напряженность	До 50	
			Интенсивность и напряженность	До 100	
3.	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	Должности служащих Общепрофессиональные должности служащих Профессии рабочих	Интенсивность и напряженность	До 100	Месяц Квартал Полугодие Год

	<p>Заместитель директора по АХЧ Главный бухгалтер</p>	<p>Мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения</p> <p>Привлечение к досуговой деятельности новых социальных слоев населения</p> <p>-За объемы выполняемых функций сверх установленных стандартом норм</p> <p>-Отсутствие санкций проверяющих органов</p>	<p>До 50</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p>	
<p>4. Премия по итогам работы</p>	<p>Должности служащих Общепромышленные должности служащих</p> <p>Заместитель директора по АХЧ Главный бухгалтер</p> <p>Профессии рабочих</p>	<p>Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</p> <p>Исполнение плана по приносящей доход деятельности (с нарастающим итогом пропорционально от годовой суммы)</p> <p>Инициатива, творчество примененные в работе современных форм и методов организации труда</p> <p>Проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и выше уровней</p> <p>Выполнение важной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности учреждения</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб</p>	<p>До 200</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p>	<p>Месяц Квартал Полугодие Год</p>

	<p>на качество предоставляемых услуг (выполнение работ), отсутствие по инженерно-техническому состоянию объекта</p>	До 100
	<p>В связи с профессиональными праздниками (День работников культуры. День бухгалтерского работника. День театра. День музыки).</p>	До 100
	<p>В связи с достижением юбилейного возраста (45,50,55,60,65 лет)</p>	До 100

Размер премии также может устанавливаться в абсолютном значении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия депремирования.

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

- применением к работнику дисциплинарных взысканий (замечание, выговор).
- неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.
- нарушением правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности.
- неисполнением приказов и распоряжений, плана, графиков, инструкций руководителя учреждения - прогул или отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии (на основании акта составленного не менее тремя свидетелями и объяснительной работника), распитием спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время.
- утратой, повреждением, причинением ущерба имуществу учреждения.

Критерии оценки стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

1.Руководитель кружка

№	Наименование показателя	Критерии показателя	Максимально е количество баллов
1	Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
2	Участие в конкурсах и районного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
3	Участие в Интернет конкурсах любого уровня	Победители-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла *учитывается один раз по максимальной награде	1
4	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3
5	Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21	До 5 человек-1 балл Свыше 5 человек-2 балла	2
6	Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	От 7% и более-2 балла 3-6%-1 балл	2
7	Увеличение посещаемости учреждения (на основании журнала посещаемости) по сравнению с предыдущим периодом (квартал, месяц)	10% и более-1 балл	1
8	Пошив костюмов	1-юбка-0.3балла 1-блуза-0.3балла 1-платье-0.8балла 1-брюки-1балл 1-пиджак-1 балл 1-головной убор-0.2 балла 1 костюм (вышивка пайетки, бисер, стеклярус)-1 балл 1 фартук-0.2 балла 1 костюм(обработка тесьмой)-0.2 балла	10
9	Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	2 мероприятия-2 балла 1 мероприятие-1 балл	2
10	Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий	2 участия и более-2 балла 1 участие-1 балл	2
11	Ведение кружковой работы на платной основе	2 и более кружка-3 балла 1 кружок-2 балла	3
	Итого:		

2.Культурорганизатор

1	Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
2	Участие в конкурсах и районного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
3	Участие в Интернет конкурсах любого уровня	Победители-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла *учитывается один раз по максимальной награде	1
4	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3
5	Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21	До 5 человек-1 балл Свыше 5 человек-2 балла	2
6	Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	От 7% и более-2 балла 3-6%-1 балл	2
7	Увеличение посещаемости учреждения (на основании журнала посещаемости) по сравнению с предыдущим периодом (квартал, месяц)	10% и более-1 балл	1
8	Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	2 мероприятия-2 балла 1 мероприятие-1 балл	2
9	Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий	2 участия и более-2 балла 1 участие-1 балл	2
10	Ведение кружковой работы на платной основе	2 и более кружка-3 балла 1 кружок-2 балла	3
11	Проведение игровых программ, вечеров, юбилеев на платной основе	2 и более – 2 балла 1 -1 балл	2
12	Проведение мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда»	1 и более мероприятий-2 балла	2

3.Заведующий художественно-оформительской мастерской

1	Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
2	Участие в конкурсах и районного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
3	Участие в Интернет конкурсах любого уровня	Победители-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла *учитывается один раз по максимальной награде	1
4	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3
5	Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21	До 5 человек-1 балл Свыше 5 человек-2 балла	2
6	Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	От 7% и более-2 балла 3-6%-1 балл	2
7	Увеличение посещаемости учреждения (на основании журнала посещаемости) по сравнению с предыдущим периодом (квартал, месяц)	10% и более-1 балл	1
8	Изготовление театрального бутафории и реквизита	3 штуки-3 балла 2 штуки-2 балла 1 штука-1 балл	3
9	Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	2 мероприятия-2 балла 1 мероприятие-1 балл	2
10	Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий	2 участия и более-2 балла 1 участие-1 балл	2
11	Ведение кружковой работы на платной основе	2 и более кружка-3 балла 1 кружок-2 балла	3
12	Работа с сайтом учреждения (поддержка в актуальном состоянии)	2 и более обновлений-2 балла 1 обновление-1 балл	2

4.Звукооператор

1	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3
2	Проведение игровых программ, вечеров, юбилеев на платной основе	2 и более – 2 балла 1 -1 балл	2
3	Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	2 мероприятия-2 балла 1 мероприятие-1 балл	2
	Итого:		

5. Художественный руководитель

1	Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
2	Участие в конкурсах и районного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
3	Участие в Интернет конкурсах любого уровня	Победители-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла *учитывается один раз по максимальной награде	1
4	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3
5	Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21	До 5 человек-1 балл Свыше 5 человек-2 балла	2
6	Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	От 7% и более-2 балла 3-6%-1 балл	2
7	Увеличение посещаемости учреждения (на основании журнала посещаемости) по сравнению с предыдущим периодом (квартал, месяц)	10% и более-1 балл	1
8	Увеличение числа участников массовых мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	от 8%- 1 балл	1
9	Проведение игровых программ, вечеров, юбилеев на платной основе	2 и более – 2 балла 1 -1 балл	2
10	Проведение мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда»	1 и более мероприятий-2 балла	2
11	Наличие коллективов любительского творчества носящих звания «Образцовый», «Народный»	Народный-0,5 балла Образцовый-1 балла	1
12	Публикация и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	1 и более публикаций-1 балл	1
13	Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок)	Деятельность осуществлялась-5 баллов	5
14	Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий	2 участия-2 бала 1 участие-1 бал	2
	Итого:		

6.Заведующий сектором

1	Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
2	Участие в конкурсах и районного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
3	Участие в Интернет конкурсах любого уровня	Победители-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла *учитывается один раз по максимальной награде	1
4	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3
5	Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21	До 5 человек-1 балл Свыше 5 человек-2 балла	2
6	Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	От 7% и более-2 балла 3-6%-1 балл	2
7	Увеличение посещаемости учреждения (на основании журнала посещаемости) по сравнению с предыдущим периодом (квартал, месяц)	10% и более-1 балл	1
9	Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	2 мероприятия-2 балла 1 мероприятие-1 балл	2
10	Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий	2 участия и более-2 балла 1 участие-1 балл	2
11	Ведение кружковой работы на платной основе	2 и более кружка-3 балла 1 кружок-2 балла	3
12	Проведение игровых программ, вечеров, юбилеев на платной основе	2 и более – 2 балла 1 -1 балл	2
13	Проведение мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда»	1 и более мероприятий-2 балла	2
15	Наличие коллективов любительского творчества носящих звание «Образцовый», «Народный»	Народный-0,5 балла Образцовый-1 балла	1
16	Публикация и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	1 и более публикаций-1 балл	1
17	Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок)	Деятельность осуществлялась-5 баллов	5
18	Итого:		

7.Режиссёр

1	Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
2	Участие в конкурсах и районного уровня	Гран-При, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла	3
3	Участие в Интернет конкурсах любого уровня	Победители-1 балл Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла *учитывается один раз по максимальной награде	1
4	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3
5	Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21	До 5 человек-1 балл Свыше 5 человек-2 балла	2
6	Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	От 7% и более-2 балла 3-6%-1 балл	2
7	Увеличение посещаемости учреждения (на основании журнала посещаемости) по сравнению с предыдущим периодом (квартал, месяц)	10% и более-1 балл	1
9	Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	2 мероприятия-2 балла 1 мероприятие-1 балл	2
10	Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий	2 участия и более-2 балла 1 участие-1 балл	2
11	Ведение кружковой работы на платной основе	2 и более кружка-3 балла 1 кружок-2 балла	3
12	Проведение игровых программ, вечеров, юбилеев, показ спектаклей на платной основе	2 и более – 2 балла 1 -1 балл	2
13	Проведение мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда»	1 и более мероприятий-2 балла	2
14	Наличие коллективов любительского творчества носящих звания «Образцовый», «Народный»	Народный-0,5 балла Образцовый-1 балла	1
15	Публикация и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	1 и более публикаций-1 балл	1
16	Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок)	Деятельность осуществлялась-5 баллов	5
17	Итого:		

8.Заместитель директора по АХЧ

1	Своевременное размещение информации на государственных сайтах в сети Интернет	Наличие полной и достоверной информации-2 балла	2
2	Проведение мероприятий по энергосбережению и экономии всех видов ТЭР (сравнительный анализ натуральных показателей с аналогичным периодом прошлого года)	Мероприятия по экономии проводились, есть результаты-2 балла	2
3	Проведение своевременной претензионной работы по заключённым государственным контрактам (договорам) в случаи их неисполнения, либо ненадлежащего исполнения.	Да-1 балл	1
4	Сохранность материальных ценностей	Отсутствие недочет-1 балл	1
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний-1 балл	1
6	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3

9.Главный бухгалтер

1	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие задолженности-1 балл	1
2	Отсутствие остатков бюджетных средств на лицевом счёте по учёту средств на выполнение муниципального задания	Остаток до 10000.00-1 балл	
3	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Свердловской области	В соответствии с актуальной дорожной картой показатель выполнен-1 балл	1
4	Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов)	Подготовка, переподготовка -3 балла Повышение квалификации не менее 72 часов- 2 балла Участие в семинарах-1 балл	3
5	Проведение своевременной претензионной работы по заключённым государственным контрактам (договорам) в случаи их неисполнения, либо ненадлежащего исполнения.	Да-1 балл	1
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний-1 балл	1
7	Своевременное размещение информации на государственных сайтах в сети Интернет	Наличие полной и достоверной информации-2 балла	2
8	Отсутствие обращений и жалоб по вопросам начисления и своевременной выплаты заработной платы	Отсутствие обращений, жалоб-1 балл	1

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютных размерах в зависимости от набранного количества баллов с учетом стоимости балла. Стоимость балла утверждается локальным правовым актом учреждения (приказом учреждения) на основании решения комиссии учреждения с участием профсоюзных органов и оформляется в виде протокола. В состав комиссии входит не менее 3-х человек.