

Утверждаю:
Директор МБУК БДК «Геолог»
А.Б. Соколов
« 02 » 2012 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
Городского Дома Культуры
«Геолог»

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры
Городского Дома Культуры «Геолог»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Дома Культуры «Геолог» (МБУК ГДК «Геолог») Междуреченского городского округа разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 №125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области» и применяется для исчисления заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры на территории Междуреченского городского округа.

Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях культуры не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

**2. Порядок установления размера окладов (должностных окладов),
ставок работникам**

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$

оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом:

$$Ор = (О \times К1) \times Кс;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (ПКГ), рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУК ГДК «Геолог» устанавливаются согласно занимаемым ими должностям (приложение №1); показатели и порядок отнесения государственных учреждений культуры и искусства, образовательных учреждений культуры Междуреченского городского округа к группам по оплате труда руководителей (приложение №2).

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей МБУК ГДК «Геолог»

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей МБУК ГДК «Геолог»:

- группа первого уровня – на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2130 рублей.

- группа второго уровня – на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2200 рублей;

- группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2600 рублей;

Профессиональные квалификационные группы должностей МБУК ГДК «Геолог» приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размерах согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам МБУК ГДК «Геолог», работающим в сельской местности и посёлках городского типа (рабочих поселках), устанавливается 1,25.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

3.5.1. Работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,1.

3.5.2. Лицам, работающим в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях культуры, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

3.6.3. Руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,2.

3.6.4. Лицам, работающим в учреждениях культуры и искусства и имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.7.1. За высокие результаты работы профессиональным исполнительским коллективам, имеющим наименование «Муниципальный», устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате артистическому, техническому и административному персоналу в размере 1000 рублей каждому. Для самостоятельных творческих коллективов, имеющих наименование «Муниципальный», устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате руководителю коллектива в размере 1000 рублей.

Доплата выплачивается по основному месту работы без начисления районного коэффициента, проставляется отдельной строкой в штатном расписании.

3.7.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

3.8. С учетом условий труда группе должностей руководителей и специалистов устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 Положения.

3.9. Группе должностей руководителей и специалистов выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий МБУК ГДК «Геолог».

4.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение №6) подразделяются:

- группа первого уровня с минимальным размером должностного оклада – 2000 рублей;
- группа второго уровня – с минимальным размером должностного оклада – 2200 рублей.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 г. №551 и приложением №7 настоящего Положения, которые в свою очередь подразделяются на:

- квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада – 2000 рублей;
- квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада – 2200 рублей.

4.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ (приложения №6-7).

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9-10 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

5.1. Размеры должностных окладов руководителя МБУК ГДК «Геолог» и его заместителей регламентируются Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области от 29.03.2011 №125.

С введением новой системы оплаты труда при определении заработной платы руководителя МБУК ГДК «Геолог» и его заместителей необходимо исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый дополнительным соглашением к трудовому договору, устанавливается главным распорядителем (учредителем) за счет местного бюджета в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает учредитель.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

ДО рук. = ЗП ср. осн. перс. x n , где:

ДО рук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср. осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала;

n – количество кратности.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие

выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются согласно приложению №9 к настоящему Положению.

5.2.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

5.2.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

5.2.5. Работники основного персонала 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 основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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);

- 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);

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

б) 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.

5.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (подпункт 8.2.5 данного раздела).

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

5.3. Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда - не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times 3 \text{ процента}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента – централизованный фонд учреждения.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты руководителю учреждения.

Примерное положение о распределении централизованного фонда учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры прилагается (приложение №10).

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

Размеры и порядок премиальных выплат руководителя ежегодно устанавливаются учредителем за счет местного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.4. Руководителям учреждений и заместителям руководителя учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 9-10 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

В том числе рабочим, специалистам и служащим, выполнение служебных обязанностей которых связано с работой за видео дисплейными терминалами, устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда, конкретный размер которой определяется также по результатам аттестации рабочего места в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

6.6. Районный коэффициент к заработной плате работников МБУК ГДК «Геолог» применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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;

- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленному работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы;

- с учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанной с образовательным процессом, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера: за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, кабинетами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями. Размеры выплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премиальные выплаты работников учреждения осуществляются на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения: художественному, артистическому персоналу учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы (выпуска нового спектакля), иным служащим из числа персонала музеев и библиотек за проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

7.2.1. Библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической деятельности:

- за знание и применение одного иностранного языка - 10 процентов;
- за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов.

7.2.2. Премиальная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

- награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, почетной грамотой и благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании положения об оплате труда работников учреждений и положения о стимулирующих выплатах.

7.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам МБУК «ГДК «Геолог» производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

| При стаже работы | Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) |
|-------------------------|--|
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 лет и выше | 40 |

Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир, машинистка и др.)

| При стаже работы | Размер надбавки (процентах к месячному должностному окладу) |
|-------------------------|--|
| От 3 до 8 лет | 10 |
| От 8 до 13 лет | 15 |
| От 13 до 18 лет | 20 |
| От 18 лет до 23 лет | 25 |
| От 23 лет и выше | 30 |

7.3.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

- время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;
- время обучения работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, учебными заведениями культуры.

7.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

- при временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

- если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

- назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, искусства, кино, образовательного учреждения культуры, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

- при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

7.3.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

- стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

- состав комиссии утверждается руководителями муниципальных учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений культуры. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

7.3.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

- ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры, искусства, образовательных учреждений культуры размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений;

- индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

7.5. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения

хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

8.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

8.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание МБУК ГДК «Геолог» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и рабочих данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области.

9.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий в порядке исключения тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.7. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в настоящее Положение.

Директор МБУК ГДК «Геолог»

А.Б. Соколов

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников МБУК ГДК «Геолог»:**

| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад (должностной оклад), ставка, рублей |
|----------|-------------------------|---|------------------------|---|
|----------|-------------------------|---|------------------------|---|

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|-------------|---------------------------------|------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | 2130 | | |
| Второй квалификационный уровень | | | | |
| 1. | Аккомпаниатор аккомпаниатор II категории - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; аккомпаниатор I категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет | | 1,285 1,557 | 2736 3317 |
| 2. | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет | | 1,285 1,414 1,557 | 2736 3011 3317 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|-------------|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | 2600 | | |
| Первый квалификационный уровень | | | | |
| 1. | Звукорежиссер высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет; профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет | | 1,402 1,691 | 3645 4397 |
| 2. | Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | | 1,339 | 3481 |
| 3. | Художественный руководитель в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей, в остальных центрах; в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; в культурно-просветительных учреждениях (центрах), отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; | | 1,691 1,833 1,987 2,142 | 4397 4765 5166 5568 |

**Профессиональные квалификационные группы профессий
рабочих МБУК ГДК «Геолог»:**

| | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад (должностной оклад), ставка, рублей |
|---|---|------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | |
| | 2000 | | |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,000 | 2000 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,008 | 2016 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,062 | 2123 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | |
| | 2200 | | |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,013 | 2228 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,121 | 2466 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,244 | 2736 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,369 | 3011 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,508 | 3317 |

**Профессиональные квалификационные группы профессий
рабочих МБУК ГДК «Геолог»:**

| | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад (должностной оклад), ставка, рублей |
|---|---|------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | |
| | 2000 | | |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,000 | 2000 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,008 | 2016 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,062 | 2123 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | |
| | 2200 | | |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,013 | 2228 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,121 | 2466 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,244 | 2736 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,369 | 3011 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 1,508 | 3317 |

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства, образовательных учреждений культуры Междуреченского городского округа к группам по оплате труда руководителей

Показатели и порядок отнесения учреждений культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, художественных ремесел к группам по оплате труда руководителей.

К основным показателям относятся:

количество постоянно действующих в течение года клубных формирований;

количество культурно-массовых мероприятий.

Временные показатели и порядок отнесения клубных учреждений (дворцов и домов культуры, клубов, центров культуры и досуга) и других действующих и вновь создаваемых учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов.

Показатели для городских, районных домов культуры и городских клубов:

| Показатели | Группа по оплате труда | | | |
|--|------------------------|-----|-----|-----|
| | I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | 35 | 30 | 25 | 18 |
| Число культурно-досуговых мероприятий | 300 | 250 | 200 | 150 |

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы народного, технического, самодеятельного художественного творчества, курсы, школы, студии, лаборатории и т.п.; спортивные секции, школы, оздоровительные группы.

2. К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, спортивные соревнования, игры, показательные выступления, танцы, воскресные дискотеки, игротеки.

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, художественных ремесел устанавливается ежегодно исходя из среднегодовых статистических показателей их работы за последние 3 года.

4. Вновь вводимые учреждения клубного типа, учреждения, находящиеся на капитальном ремонте, относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на 3 года.

5. За руководителями учреждений культуры клубного типа, центров культуры творчества и досуга, художественных ремесел, находящихся на капитальном ремонте или устраняющих последствия аварии, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ, но не более чем на один год.

6. Должностные оклады руководителей учреждений с объемом работы ниже показателей IV группы устанавливаются на уровне окладов соответствующих категорий работников учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда.

7. В случае, когда один из показателей ниже на 20 процентов установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда работников может устанавливаться органом культуры с учетом следующих дополнительных условий: количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой работы с детьми; оценка использования материально-технической базы; работа, связанная с сохранением и возрождением традиционной народной культуры в районе (городе).

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу
по виду экономической деятельности**

| Деятельность в области культуры: | Деятельность в области искусства: | Деятельность в области образования: |
|--|--|---|
| <p>Ученый секретарь Главный научный сотрудник Ведущий научный сотрудник Старший научный сотрудник Научный сотрудник Главный хранитель фондов Главный библиограф Главный библиотекарь Главный дирижер Главный хормейстер Главный балетмейстер Библиограф Библиотекарь Режиссер Дирижер Хормейстер Балетмейстер Хранитель фондов Художник реставратор Организатор экскурсий Ведущий методист Методист Редактор Главный специалист</p> | <p>Главный дирижер Главный хормейстер Главный балетмейстер Главный художник Режиссер-постановщик Балетмейстер-постановщик Художник-постановщик Режиссер Дирижер Хормейстер Балетмейстер Художники всех специальностей Репетитор по балету (вокалу) Репетитор по технике речи Редактор Артист драмы Артист (кукловод) театра кукол Артист-вокалист (солист) Артист цирка всех жанров Артист балета Артист хора Артист оркестра Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов Артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля) Артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива Артисты-концертные исполнители (всех жанров) Лектор-искусствовед (музыковед) Чтец - мастер художественного слова</p> | <p>Преподаватель Старший преподаватель Методист</p> |

Примерное положение о распределении централизованного фонда учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Орган управления культуры устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (деле - ФОТ ц) на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим Примерным положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

2. Порядок установления выплат из централизованного фонда

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются органом управления культуры к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются органом управления культуры по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждений, приведенных в разделе 3 настоящего Примерного положения, в зависимости от местной значимости учреждения и от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- I группа - 1,20;
- II группа - 1,15;
- III группа - 1,10;
- IV группа - 1,05.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителям учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года). Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется органом управления культуры с обязательным участием в ней представителя профсоюзного органа.

Решение оформляется протоколом, на основании которого орган управления культуры издает приказ, который согласовывается с профсоюзным органом. Согласованный приказ является основанием для выплат.

3. Примерный перечень показателей эффективности деятельности учреждения, на основании которых руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты и премии

Показатели, характеризующие результаты деятельности муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры Междуреченского городского округа:

| № | Наименование показателя | Единицы измерения | 2011 год |
|-------|---|-------------------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Библиотеки | | |
| 1.1 | Пользователи | тыс. чел. | 31 |
| 1.2 | Посещения | тыс. | 216 |
| 1.3 | Выдача документов из библиотечных фондов | тыс. экз. | 673 |
| 1.4 | Число выполненных информационных запросов | тыс. ед. | 15 |
| 1.5 | Формирование электронного каталога | тыс. ед. записей | 56 |
| 2 | Музей | | |
| 2.1 | Количество посетителей | тыс. чел. | 36 |
| 2.2 | Количество выставок | ед. | 61 |
| 2.3 | Количество экскурсий | ед. | 639 |
| 3 | Выставочный зал | | |
| 3.1 | Количество посетителей | тыс. чел. | 22 |
| 3.2 | Количество выставок | ед. | 25 |
| 3.3 | Количество экскурсий | ед. | 148 |
| 4 | Прочие учреждения | | |
| 4.1 | МУ «ДК имени В.И.Ленина» | | |
| 4.1.1 | Число формирований | ед. | 61 |
| 4.1.2 | Культурно-досуговые мероприятия | ед. | 467 |
| 4.1.3 | Количество посетителей | тыс.чел. | 92 |
| 4.2 | МУК «ДК Распадский» | | |
| 4.2.1 | Число формирований | ед. | 61 |
| 4.2.2 | Культурно-досуговые мероприятия | ед. | 491 |
| 4.2.3 | Количество посетителей | тыс. чел. | 103 |
| 4.3 | ГДК «Железнодорожник» | | |
| 4.3.1 | Число формирований | ед. | 40 |
| 4.3.2 | Культурно-досуговые мероприятия | ед. | 197 |
| 4.3.3 | Количество посетителей | тыс. чел. | 40 |
| 4.4 | ГДК «Юность» | | |
| 4.4.1 | Число формирований | ед. | 17 |
| 4.4.2 | Культурно-досуговые мероприятия | ед. | 195 |
| 4.4.3 | Количество посетителей | тыс. чел. | 4 |
| 4.5 | ГДК «Камешок» | | |
| 4.5.1 | Число формирований | ед. | 11 |
| 4.5.2 | Культурно-досуговые мероприятия | ед. | 110 |
| 4.5.3 | Количество посетителей | тыс. чел. | 3 |
| 4.6 | ГДК «Геолог» | | |
| 4.6.1 | Число формирований | ед. | 13 |
| 4.6.2 | Культурно-досуговые мероприятия | ед. | 183 |
| 4.6.3 | Количество посетителей | тыс. чел. | 11 |
| 4.7 | Муниципальные, народные коллективы | | |
| 4.7.1 | Культурно-досуговые мероприятия | ед. | 40 |
| 5 | Детская музыкальная школа №24 | | |
| 5.1 | Контингент | чел. | 600 |
| 5.2 | Приём | чел. | 78 |
| 5.3 | Выпуск | чел. | 61 |
| 6 | Детская хоровая школа №52 | | |
| 6.1 | Контингент | чел. | 705 |
| 6.2 | Приём | чел. | 125 |
| 6.3 | Выпуск | чел. | 95 |
| 7 | Детская художественная школа №6 | | |
| 7.1 | Контингент | чел. | 256 |
| 7.2 | Приём | чел. | 108 |
| 7.3 | Выпуск | чел. | 57 |

Показатели, характеризующие результаты деятельности муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры Междуреченского городского округа, утверждаются ежегодно по каждому учреждению приказом органа управления культуры.

Дополнительные условия деятельности учреждений:

обеспечение работы учреждений в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

выполнение доходной части, платных услуг;

непосредственное участие в реализации приоритетного регионального национального проекта «Культура», федеральных, региональных, муниципальных целевых программ.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕЖДУРЕЧЕНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «__» _____ 2011г. № _____

г. Междуреченск

Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры на территории Междуреченского городского округа

В целях реализации постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области», руководствуясь Трудовым кодексом РФ, Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ»:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры на территории Междуреченского городского округа.
2. Отделу по работе со СМИ (Н.А. Гуляева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.
3. Отделу информационных технологий (К.А. Худик) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.
4. Постановление вступает в силу с 01.06.2011.
5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы города Междуреченска по социальным вопросам А.В. Гедыму.

И.О. Главы города Междуреченска

В.А. Шамонин

Разработать приложения:

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУК ГДК «Геолог» устанавливаются согласно занимаемым ими должностям (приложение №1); показатели и порядок отнесения государственных учреждений культуры и искусства, образовательных учреждений культуры Междуреченского городского округа к группам по оплате труда руководителей (приложение №2).