**УТВЕРЖДЕНО:**

**Директор ДК «Динамо»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Е. Кудянова**

**«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020г.**

**Приказ №36 от 01.02.2020г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников ДК «Динамо»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников ДК «Динамо» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, утвержденным Постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010г. №100-П (с изменениями), решением Собрания депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010г. №6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год, Федеральным Законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Миасского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, содержащими нормы трудового права и Распоряжением Администрации Миасского городского округа №214 от 22.01.2019г. «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Миасского городского округа, признании утратившим силу постановления Администрации МГО от 28.12.2017г. №6508, Уставом ДК «Динамо».

Положение включает в себя:

1). Порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Динамо» (далее ДК «Динамо»), размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы на основе отнесения занимаемых работниками должностей, профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ), размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по должностям служащих, профессиям рабочих, не включенных в ПКГ;

2). Перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3). Условия оплаты труда директора ДК «Динамо»;

4). Порядок и условия начисления и выплаты материальной помощи.

2. Настоящее Положение устанавливает общий порядок оплаты труда для всех работников ДК «Динамо».

3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ДК «Динамо» за счет средств бюджета Миасского городского округа (далее по тексту – МГО или Округ в соответствующем падеже), областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Положение, порядок установления и выплаты доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера (в том числе целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения, его руководителя, показатели эффективности труда работника, показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения, условия снижения установленных размеров надбавок стимулирующего характера и другие условия установления надбавок стимулирующего характера) работникам ДК «Динамо», - утверждаются локальным актом ДК «Динамо» и в обязательном порядке согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств (далее – ГРБС) - Управлением культуры Администрации МГО (далее Управление культуры АМГО).

5. Фонд оплаты труда работников ДК «Динамо» формируется на календарный год в расчёте на штатную численность исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Округа, предусмотренных из размеров субсидий ДК «Динамо» на финансовое обеспечение выполнения ДК «Динамо» муниципального задания, предусмотренных на оплату труда и включенных в нормативные затраты на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ), в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников ДК «Динамо», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Фонд оплаты труда работников ДК «Динамо» формируется на год исходя из объема денежных средств, направляемых для выплаты:

1). Окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе должностного оклада Директора ДК «Динамо» – в размере 12 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

Доля размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДК «Динамо» без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в структуре заработной платы ДК «Динамо» должна составлять до 55 процентов.

2). Доплат компенсационного характера - в размерах, установленных трудовым законодательством и настоящим Положением (раздел III);

3). Надбавок стимулирующего характера:

- размер фонда стимулирующих надбавок в ДК «Динамо» в общем фонде оплате труда ДК «Динамо» составляет не менее 25 процентов.

Расходы на оплату труда административно-управленческого персонала ДК «Динамо» составляют не более 40 процентов общего фонда оплаты труда ДК «Динамо».

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу. Повышение оплаты труда административно-управленческому отделу ДК «Динамо» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников ДК «Динамо».

Управление культуры АМГО ежегодно после доведения лимитов бюджетных обязательств утверждает локальным актом порядок формирования фонда оплаты труда по ДК «Динамо» в соответствии с настоящим Положением и несет ответственность за его формирование и использование денежных средств, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений.

7. Основной персонал ДК «Динамо» - работники ДК «Динамо», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом ДК «Динамо», целей деятельности ДК «Динамо», а также их непосредственные руководители.

Персонал Административно-управленческого отдела ДК «Динамо» – работники ДК «Динамо», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом ДК «Динамо» целей деятельности ДК «Динамо», включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал ДК «Динамо» – работники ДК «Динамо», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники ДК «Динамо», выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ДК «Динамо».

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому и основному персоналу, установлен Приложениями 1,2,3 к настоящему Положению.

8. Заработная плата работников ДК «Динамо» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Порядок оплаты труда работников ДК «Динамо» устанавливается и изменяется с учетом:

1). Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или (и) профессиональных стандартов;

2). Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3). Профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

4). Перечня видов выплат компенсационного характера в ДК «Динамо», утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

5). Перечня видов выплат стимулирующего характера в ДК «Динамо», утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

6). Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, утвержденного Постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010г. № 100-П (с изменениями);

7). Настоящего Положения;

8). Мнения Общего собрания работников ДК «Динамо» - представительного органа работников ДК «Динамо».

10. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника (приложение к Трудовому договору, дополнительное соглашение к Трудовому договору).

11. Месячная заработная плата работника ДК «Динамо», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

12. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**II. Основные условия оплаты труда, определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы**

13. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников ДК «Динамо» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложения 2, 3 к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности служащих, профессий рабочих в Перечне профессионально квалификационных групп, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Учреждение вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности, профессии рабочего, которая должна соответствовать уставным целям данного Учреждения, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по таким должностям, профессиям рабочих (Приложение 2 к настоящему Положению) устанавливаются аттестационной комиссией ДК «Динамо» с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников ДК «Динамо», а также формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается директором ДК «Динамо» и согласовывается с начальником Управления культуры Администрации МГО.

14. Работникам ДК «Динамо» Положениями об оплате труда ДК «Динамо» предусматриваются персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального акта ДК «Динамо», с учетом мнения Общего собрания работников ДК «Динамо» в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в ДК «Динамо», ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового должностного оклада (оклада), ставки заработной платы и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

15. Работникам ДК «Динамо» устанавливаются стимулирующие надбавки за квалификационную категорию в следующих размерах:

вторая категория – до 5 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

первая категория – до 10 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

высшая категория – до 15 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

ведущая категория – до 20 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Квалификационная категория работника устанавливается на основании приказа директора ДК «Динамо», в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации или в соответствии с профессиональными стандартами, по результатам аттестации.

16. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени 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.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

17. Оплата труда работников ДК «Динамо» производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учёта рабочего времени.

18. Единое штатное расписание ДК «Динамо» утверждается директором ДК «Динамо» и согласовывается с начальником Управления культуры Администрации МГО. Штатное расписание включает в себя все должности работников ДК «Динамо» и расчёт годового фонда оплаты труда, в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

19. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются в рублях.

20. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

**III. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

21. Работникам ДК «Динамо» устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера:

1). Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2). Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3). За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в сельской местности, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

22. Соответствующие доплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются локальным актом ДК «Динамо» с учётом обеспечения указанных выплат средствами в пределах утвержденного фонда оплаты труда ДК «Динамо».

23. Директор ДК «Динамо» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту пункта именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 20, а также в пункте 23 выплаты отменяются.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

24. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ.

25. Оплата труда работников при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. В районах с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты (районные), размеры которых определяются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520 - 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены», на Урале и в подведомственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент начисляется на все виды выплат работнику, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда, кроме материальной помощи.

27. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более 100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата доплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

28. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 6-00 часов утра). Перечень должностей работников ДК «Динамо» занятых на работе в ночное время, утверждается соответственно локальным актом ДК «Динамо».

29. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. Работникам ДК «Динамо», проживающим в сельской местности, производится компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг. Основание: закон Челябинской области от 18.12.2014г. №88-ЗО «О компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения отдельным категориям граждан, проживающих в сельских населённых пунктах и рабочих посёлках (посёлках городского типа) Челябинской области» и Постановление Правительства Челябинской области от 20.07.2015г. №373-П «О компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения отдельным категориям граждан, проживающих в сельских населённых пунктах и рабочих посёлках (посёлках городского типа) Челябинской области».

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии оснований для их выплат.

32. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Миасского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в Трудовом договоре с работником (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору с работником).

33. Размеры компенсационных доплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством.

34. Доплаты компенсационного характера формируются с учётом районного коэффициента 1,15, не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

35. В целях поощрения работников ДК «Динамо» за выполненную работу работникам устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

1). За интенсивность и высокие результаты работы;

2). За качество выполняемых работ;

3). Премиальные выплаты по итогам работы, единовременное премирование;

4). Надбавки, учитывающие особенности деятельности ДК «Динамо» и отдельных категорий работников;

5). Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания;

6). Надбавки за выслугу лет;

7). Надбавка молодым специалистам;

8). Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах МГО в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах МГО, согласно приложению к Типовому Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденному решением Собрания депутатов МГО от 24.04.2015 г. №4.

36. Начисление и выплата надбавок стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, производятся на основании протокола Балансовой комиссии, на основании приказа директора ДК «Динамо», в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников ДК «Динамо», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Начисление и выплата надбавок стимулирующего характера: единовременного премирования, надбавок, учитывающих особенности деятельности ДК «Динамо» и отдельных категорий работников, надбавок за наличие ученой степени, почетного звания, надбавок за выслугу лет, надбавок молодым специалистам, надбавок специалистам за работу в сельских населенных пунктах МГО, производятся на основании приказа директора ДК «Динамо», в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников ДК «Динамо», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Надбавки стимулирующего характера работникам ДК «Динамо» устанавливаются или в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работников, или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей надбавке, или по системе бального начисления стимулирующих выплат (в соответствии с системой начисления баллов локального акта ДК «Динамо»), с учётом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплата труда ДК «Динамо».

38. Надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ДК «Динамо» за интенсивность работы, высокие результаты работы, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации муниципальных программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с уставной деятельностью ДК «Динамо».

Показатели надбавок стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, критерии оценки их выполнения утверждаются ежегодно на 01 января финансового года локальным актом ДК «Динамо» по конкретной должности работника, служащего, профессии рабочего. Данный локальный акт в обязательном порядке согласовывается с Управлением культуры АМГО.

39. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются всем работникам ДК «Динамо» за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и начисляются на основании локального акта ДК «Динамо», который утверждается на основании протокола Балансовой комиссии ДК «Динамо». Размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен, но в пределах утвержденного фонда оплаты труда ДК «Динамо» и устанавливается в соответствии с критериями оценки выполнения показателей эффективности труда конкретного работника, которые утверждаются приказом директора ДК «Динамо» по согласованию с Управлением культуры АМГО.

40. Для оценки выполнения показателей надбавок стимулирующего характера, в том числе показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчётный период, создается Балансовая комиссия, наделенная правами принятия решения о размерах надбавок стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы, за соответствующий отчетный период. Положение о Балансовой комиссии ДК «Динамо» утверждается локальным актом ДК «Динамо», согласованным Управлением культуры АМГО.

41. Показатели эффективности деятельности работника имеют два уровня их исчисления и соответственно оценки при оплате труда:

- нормативный, установление которого входит в условия оплаты по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы;

- стимулирующий, при котором за достижение параметров, превышающих нормативные уровни выполнения трудовых обязанностей, предусматриваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

42. Показатели эффективности деятельности по каждой конкретной должности, профессии работников Административно-управленческого отдела, критерии оценки их выполнения утверждаются локальным актом ДК «Динамо» по согласованию с Управлением культуры АМГО, с учетом:

- нормативного фонда времени работы работника;

- соответствия штатной и фактической численности работников по одноименным и смежным должностям;

- деловых качеств работника и других условий;

- мнения Совета трудового коллектива ДК «Динамо».

43. К показателям эффективности деятельности по конкретной должности работников Административно-управленческого отдела относятся:

- профессиональное исполнение должностных обязанностей, установленных должностными инструкциями, в соответствии с трудовым договором или эффективным контрактом (с дополнительным соглашением к Трудовому договору или эффективному контракту);

- квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб организаций и граждан, своевременная, качественная подготовка ответов;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм служебной этики, порядка работы со служебной информацией, соблюдение Правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.

44. Критерии оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника:

1). Профессиональное исполнение должностных обязанностей, установленных должностными инструкциями, в соответствии с трудовым договором или эффективным контрактом (с дополнительным соглашением к Трудовому договору или эффективному контракту), к критериям оценки которого относятся:

- своевременное выполнение должностных обязанностей (выполнены в срок, не выполнены в срок);

- уровень качества выполнения должностных обязанностей (документы соответствуют всем нормативам, найдены и использованы конструктивные варианты решения поставленных задач или не соответствуют нормативам);

- уровень самостоятельности выполнения работы, заданий, поручений, документов (выполнение порученной работы, заданий, поручений, документов с дополнительным консультированием с должностными лицами, работниками соответствующего структурного подразделения или самостоятельное, качественное, результативное выполнение работы);

- уровень сложности выполняемой работы, заданий, поручений, документов (нормальный режим, самостоятельная работа; нормальный режим, самостоятельная работа, большая степень новизны; нормальный режим работы, групповая работа; нормальный режим, групповая работа, большая степень новизны; срочный режим работы, самостоятельная работа; срочный режим работы, самостоятельная работа, большая степень новизны; срочный режим работы, групповая работа; срочный режим работы, групповая работа, большая степень новизны,

- инициативность работы: работа выполняется крайне медленно; работа выполняется качественно в нормальном режиме; одновременно качественно выполняется несколько разнообразных видов работ), передача опыта работы другим работника: использование опыта работы другими работниками;

- похвальные отзывы о работнике со стороны потребителей услуг учреждения и другие (критерии: наличие похвальных отзывов, отсутствие замечаний и предупреждений на исполнение соответствующих должностных обязанностей);

2). Квалифицированное, в установленный срок рассмотрение заявлений, писем, жалоб организаций и граждан, своевременная, качественная подготовка ответов, к критериям которого относятся:

- своевременная подготовка рассмотрений заявлений, писем, жалоб организаций и граждан, своевременная, качественная подготовка ответов;

3). Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм служебной этики, порядка работы со служебной информацией, соблюдение Правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, к критериям оценки которого относятся:

- отсутствие нарушений внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм служебной этики, порядка работы со служебной информацией, соблюдение Правил и норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, к критериям оценки которого относятся.

Конкретные критерии оценки выполнения показателей и показатели, влияющие на уменьшение размера премиальных выплат по итогам работы за отчётный период работника, устанавливаются локальным актом ДК «Динамо», согласованным с Управлением культуры АМГО.

45. Единовременное премирование работников ДК «Динамо» производится на основании соответствующего локального акта ДК «Динамо» в связи с:

- профессиональными праздниками (день работника культуры);

- юбилейной датой (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника ДК «Динамо»);

- присвоением работнику ДК «Динамо» почётного звания РФ, Челябинской области или Округа.

46. К показателям, влияющим на уменьшение размера надбавок стимулирующих характера, относятся:

- невыполнение муниципального задания в ДК «Динамо» - 100%;

- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) - 100 %;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией - 100 %;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии - 100 %;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов ДК «Динамо» - 100 %;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время - 100 %;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу ДК «Динамо» - 100 %.

Конкретные размеры уменьшения надбавок стимулирующего характера устанавливаются локальным актом ДК «Динамо» и согласовываются с Управлением культуры АМГО.

Решение об уменьшении размера надбавок стимулирующих характера производится на основании мотивированных предложений, ходатайств должностных лиц, руководителей структурных подразделений в пределах своих полномочий, с приложением объяснительных работников, в отношении которых рассматриваются данного рода предложения, оформляется протоколом Балансовой комиссии и локальным актом ДК «Динамо».

47. Надбавки, учитывающие особенности деятельности ДК «Динамо» и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1). Надбавки за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание общественности; указанные надбавки устанавливаются руководителем ДК «Динамо» на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности; надбавки устанавливаются за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в размере, не превышающем 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; критерии установления размера вышеуказанной надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами ДК «Динамо» в отношении конкретного работника по занимаемой должности и согласовывается с Управлением культуры АМГО;

2). Надбавки за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры, Министерством спорта (для учреждений, имеющих в структуре специализированные подразделения) СССР, РСФСР и Российской Федерации; размер надбавки составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника; размер надбавки, срок действия устанавливаются локальными актами ДК «Динамо» в отношении конкретного работника ДК «Динамо» и согласовывается с Управлением культуры АМГО.

48. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются и начисляются ежемесячно работникам ДК «Динамо» имеющим звание «Заслуженный работник культуры» или учёную степень кандидата наук, в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере 10 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, на основании локального акта соответствующего Учреждения и согласовывается с Управлением культуры Администрации МГО.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 49. Надбавки за выслугу лет в ДК «Динамо» устанавливаются и начисляются на должностной оклад (оклад), ставку заработной платы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы по специальности | Размер надбавки, до(в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) |
| от 3 до 8 лет | 10 |
| свыше 8 лет до 13 лет | 15 |
| свыше 13 лет до 18 лет  | 20 |
| свыше 18 лет до 23 лет | 25 |
| свыше 23 лет | 30 |

 |   |

Установление и начисление надбавок за выслугу лет производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, на основании протокола аттестационной комиссии.

50. Надбавка молодым специалистам выплачивается работникам, приступившим к работе в ДК «Динамо», впервые окончившим учреждение среднего или высшего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим Трудовой договор с ДК «Динамо» о работе в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 01 октября года окончания.

Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании локального акта ДК «Динамо», согласованного с Управлением культуры Администрации МГО.

51. Надбавки стимулирующего характера формируются и начисляются с учетом районного коэффициента - 1,15, не образуют новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

**V. Условия выплаты материальной помощи**

52. Работникам ДК «Динамо» оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда ДК «Динамо».

53. ДК «Динамо» имеет право оказать материальную помощь. Материальная помощь оказывается работникам по уважительным причинам при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление работником в брак (впервые);

- рождение ребёнка у работника;

- к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других организаций по полномочиям);

- в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья;

- смерти работника в период трудовых отношений с ДК «Динамо»;

- смерти близких родственников работника (первой степени родства: родители и дети работника, муж или жена).

В случае смерти работника в период его трудовых отношений с ДК «Динамо» материальная помощь однократно может быть оказана одному из членов его семьи (дети, супруг, родители).

54. Решение о выплате материальной помощи и её размере работнику ДК «Динамо» принимается директором ДК «Динамо», а решение о выплате материальной помощи и ее размере для директора ДК «Динамо» принимается начальником Управления культуры АМГО. В каждом случае устанавливается и выплачивается конкретному работнику материальная помощь на основании приказа директора ДК «Динамо», а в отношении директора ДК «Динамо» - на основании приказа начальника Управления культуры АМГО. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении материальной помощи и её выплате является заявление работника, представленное директору ДК «Динамо», в отношении директора Учреждения - начальнику Управления культуры АМГО, а в случае смерти работника – на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

55. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

**VI. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя.**

56. Заработная плата директора ДК «Динамо», заместителя директора ДК «Динамо» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

57. Размер должностного оклада директора ДК «Динамо» определяется Трудовым договором в зависимости от сложности руководства ДК «Динамо», связанного с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости конкретного учреждения.

Группа по оплате труда директора муниципального учреждения культуры Миасского городского округа устанавливается ежегодно на 01 января, на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства учреждением за предыдущий год.

Показатели оценки сложности руководства утверждаются локальным актом начальника Управления культуры Администрации МГО.

За директором муниципального учреждения культуры Миасского городского округа, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Размеры должностного оклада для директора ДК «Динамо» устанавливаются в следующем порядке:

- путем отнесения к группе по оплате труда, исходя из суммы баллов:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры | I | II | III | IV |
| Сумма баллов по показателям оценки сложности руководства учреждением («от» и «до» - включительно) | от 2401и выше | от 1601 до 2400 | от 801до 1600 | до 800 |
| Размер должностного оклада, рублей | 21552 | 19593 | 17811 | 16192 |

58. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Директора ДК «Динамо» и заместителя директора ДК «Динамо», подведомственного Управлению культуры АМГО, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ДК «Динамо» (без учета заработной платы Директора и заместителя директора ДК «Динамо») устанавливается локальным актом ГРБС - Управлением культуры АМГО в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников ДК «Динамо», размеров субсидий ДК «Динамо» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников ДК «Динамо» для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

59. Размеры должностного оклада заместителя директора ДК «Динамо» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ДК «Динамо».

Уровень оплаты труда директора и заместителя директора ДК «Динамо» устанавливается в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Положением.

60. Выплаты компенсационного характера Директору и заместителю директора ДК «Динамо» устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах в соответствии с разделом III настоящего Положения.

61. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора ДК «Динамо» устанавливается в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

62. Выплаты стимулирующего характера директору ДК «Динамо» устанавливаются по результатам выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя ДК «Динамо», установленных в Приложении 6 к настоящему Положению в виде квартальных премиальных выплат.

63. Премиальные выплаты по итогам работы директору ДК «Динамо» устанавливается ежеквартально по результатам работы в отчетном периоде. Оценка деятельности директора осуществляется в соответствии с критериями оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности, установленных в Приложении 4 к настоящему Положению.

64. Директор ДК «Динамо» обязан ежеквартально представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности и результативности его деятельности за соответствующий отчетный период на рассмотрение в Комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности ДК «Динамо» и стимулирования директоров муниципальных учреждений МГО (далее по тексту настоящего пункта - Комиссия), которая принимает решение о размерах ежеквартальных премиальных выплат директору соответствующего Учреждения. На основании протокола Комиссии утверждается локальный акт Управления культуры АМГО о размере ежеквартальных премиальных выплат об их установлении и начислении директору ДК «Динамо».

Управление культуры АМГО определяет права и полномочия Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждений и стимулирования директоров Учреждений.

65. Положение о порядке проведения Комиссии, её правах и полномочиях утверждается локальным актом Управления культуры АМГО.

66. Неиспользованные средства фонда стимулирующих выплат директора ДК «Динамо» перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам ДК «Динамо».

67. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда директора ДК «Динамо» устанавливаются в Трудовом договоре (в Приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы Трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением Администрации МГО.

68. Условия оплаты труда директора ДК «Динамо» установленные в Трудовых договорах, внесение изменений в условия оплаты труда осуществляется ежегодно путем подписания дополнительного соглашения к Трудовому договору.

Дополнительное соглашение к Трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к Трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда директора учреждения, а также перечня показателей, размеров и сроков премирования директора соответствующего учреждения.

69. Директору ДК «Динамо» размер ежеквартальных премиальных выплат снижается в соответствии с установленными критериями в Приложении 6 к положению об оплате труда работников культуры МГО.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору ДК «Динамо» должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, постановление, служебная записка, ходатайство, объяснительная записка).

Премия по итогам работы за отчетный период не устанавливается и не выплачивается директору ДК «Динамо» уволенному с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. В остальных случаях при увольнении директора стимулирующая надбавка за отчетный период начисляется за фактически отработанное время.

**VII. Заключительные положения**

70. Фонд оплаты труда ДК «Динамо» подлежит перерасчёту в случаях:

- организационно - штатных изменений;

- существенных изменений условий оплаты труда;

- увеличения минимального размера оплаты труда.

71. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, а также средства внебюджетных фондов направляются ДК «Динамо» на выплаты работникам надбавок стимулирующего характера по согласованию с Управлением культуры АМГО в размере до 70%.

72. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор ДК «Динамо» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном Трудовом кодексе РФ порядке и согласовываются с начальником Управления культуры Администрации МГО.

73. Директор ДК «Динамо», ответственный за организацию оплаты труда, выплату заработной платы, несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления МГО, содержащими нормы ответственности, за соблюдение настоящего положения и локального нормативного акта ДК «Динамо» об оплате труда.

Приложение №1

к Положению об оплате труда

работников ДК «Динамо»

**Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу по муниципальным учреждениям культуры МГО**

**1. Административно-управленческий персонал:**

Директор

Заместитель директора

**2. Основной персонал:**

2.2. «Деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа»

2.2.1. Руководители:

Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых учреждений

Художественный руководитель

Заведующий филиалом культурно-досуговой организации

2.2.2. Специалисты

Методист клубного учреждения

Заведующий художественно – творческой мастерской

Аккомпаниатор

Художник

Художник-фотограф

Художник-оформитель

Художник-постановщик

Культорганизатор

Руководитель кружка

Руководитель клубного формирования (любительского объединения, самодеятельного коллектива, клуба по интересам, студии)

Балетмейстер

Хормейстер

Концертмейстер по классу вокала (балета)

Режиссер

Звукооператор

Техник

2.4. «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг», «Образование», «Деятельность библиотек», «Деятельность музеев», «Деятельность концертных и театральных залов»

Костюмер

Машинист сцены

Осветитель

Настройщик музыкальных инструментов

Кассир билетный

3. Вспомогательный персонал

Заведующий хозяйством

Специалист по закупкам

Контрактный управляющий

Системный администратор

Инженер-электроник

Специалист по охране труда

Специалист по кадрам

Администратор

Секретарь

Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий

Сторож

Уборщик служебных помещений

Вахтер

Гардеробщик

Швейцар

Контролер билетов

Плотник

Примечание:

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу и по муниципальным учреждениям культуры МГО разработан в соответствии с Приказами Министерства культуры РФ от 08.04.2013г. № 325, , Приказом Министерства культуры РФ от 05.05.2014г. № 763, Приказом Министерства культуры Челябинской области от 10.06.2014г. № 172, Приказом Министерства культуры РФ от 25.09.2014г. № 1668.

Приложение №2

к Положению об оплате труда

работников ДК «Динамо»

**Профессиональные квалификационные группы**

**по работникам детских школ искусств**

**Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом**

**Министерства здравоохранения и социального развития**

**Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н**

**"Об утверждении профессиональных квалификационных**

**групп общеотраслевых профессий рабочих"**

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей)  |
| 1 квалификационный уровень | Художник | 4297 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5443 |

Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры, искусства

и кинематографии первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей)  |
| 1 квалификационный уровень | Костюмер | 4469 |

Профессиональные квалификационные группы

должностей технических исполнителей и артистов, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников

культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа

"Должности технических исполнителей и артистов

вспомогательного состава"

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей)  |
| Культорганизатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор  | 5683 |
|  |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства

и кинематографии ведущего звена"

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей)  |
| Звукооператор, художник-постановщик, методист клубного учреждения | 8421 |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности руководящего состава учреждений

культуры, искусства и кинематографии"

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей)  |
| Режиссер, хормейстер, балетмейстер, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, заведующий филиалом культурно-досуговой организации  | 9321  |

|  |
| --- |
| **Перечень должностей специалистов, не отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждённым Министерством здравоохранения и социального развития РФ** |

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей)  |
| Художественный руководитель | 9321  |

 Приложение №3

к Положению об оплате труда

 работников ДК «Динамо»

**Показатели оценки сложности руководства «ДК «Динамо»**

| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов | Объемные значения по показателям за отчетный период | Количество баллов по Учреждению |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6=4\*5 |
| 1. | Количество физических (юридических) лиц, в отношении которых оказаны в отчетном периоде государственные, муниципальные услуги, выполнены работы, с учетом подведомственных учреждений | из расчета за каждое физическое (юридическое) лицо | 0,3 |  |  |
| 2. | Всего штатных единиц в Учреждении | за каждую штатную единицу  | 1 |  |  |
| 3. | Количество структурных подразделений в Учреждении (управлений, служб, отделов, секторов и др.) | за каждое структурное подразделение:- до 5 человек (включительно) - от 6 человек (включительно) и выше | 1020 |  |  |
| 4. | Количество подведомственных учреждений, с учетом филиалов в составе подведомственных учреждений | из расчета за каждое подведомственное учреждение, филиал | 20 |  |  |
| 5. | Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места сотрудников | наличиеотсутствует | 200 |  |  |
| 6. | Наличие автомобильного транспорта, состоящего на балансе, автомобильного транспорта, используемого на основании договора аренды (кроме автобусов в МБУ «УПП МГО»), с учетом подведомственных учреждений | за каждое автомобильное транспортное средство | 10 |  |  |
| 7. | Ведение приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом, с учетом подведомственных учреждений (отчет, контроль, согласование, утверждение документов по ведению приносящей доход деятельности) | ежемесячное ведение в течение годанепостоянный характер | 2010 |  |  |
| 8. | Количество заключенных контрактов по итогам закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), и закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с учетом подведомственных учреждений | из расчета на заключенный контракт | 1  |  |  |
| 9. | **Итого:** |  |  |  |  |

Приложение №4

к Положению об оплате труда

работников ДК «Динамо»

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности Директора ДК «Динамо», критерии оценки их выполнения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели эффективности и результативности деятельности | Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)\* |
| 1 | Исполнение принятых бюджетных обязательств в пределах доведенных до получателей бюджетных средств лимитов бюджетных обязательств по казенным учреждениям, в пределах бюджетных назначений утвержденных в планах финансово – хозяйственной деятельности по бюджетным учреждениям | 1) Отсутствие просроченной кредиторской задолженности 15 баллов; 2) Невыполнение показателя, наличие просроченной кредиторской задолженности (-) 15 баллов; 3) Отсутствие просроченной дебиторской задолженности 15 баллов; 4) Невыполнение показателя, наличие просроченной дебиторской задолженности (-) 15 баллов; Примечание: сумма задолженности учитывается без просроченной задолженности по налогам, страховым взносам, заработной плате; |
| 2 | Соблюдение бюджетного и налогового законодательства, требований Федеральных законов от 05.04.2013г. №44-ФЗ «О Контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» заказчиком по срокам подачи заявок и порядку их оформления | 1) Качественная, своевременная сдача соответствующих отчетов, без замечаний, возвратов на доработку 5 баллов; 2) Наличие нарушений сроков сдачи соответствующих отчетов, наличие замечаний, возвратов на доработку (-) 5 баллов; 3) Отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам 5 баллов; 4) Наличие задолженности по налогам и страховым взносам (-) 5 баллов; 5) Отсутствие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих органов, ФАС, на основании аудита, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки 10 бал 6) Наличие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих органов, ФАС, на основании аудита, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки (-) 10 баллов;  |
| 3 | Выполнение показателей муниципального задания; данный показатель годовой\*\* | 1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных показателей муниципального задания 10 баллов; 6) 2) Невыполнение одного и более показателей муниципального задания (-) 10 баллов;  |
| 4 | Выполнение целевых индикаторов и показателей муниципальных программ; данный показатель годовой\*\* | 1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных целевых индикаторов и показателей муниципальных программ 5 баллов; 2) Невыполнение одного и более целевых индикаторов и показателей муниципальных программ (-) 5 баллов;  |
| 5  | Доля заключенных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства в контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, в общей стоимости заключенных муниципальных контрактов в учреждении\*\*\*; данный показатель годовой\*\*, исчисляется в процентах | 1) В объеме более 15 % совокупного годового объема закупок 10 баллов; 2) В объеме менее 15% совокупного годового объема закупок (-) 10 баллов;   |
| 6 | Выполнение Указов Президента РФ, постановлений, распоряжений, поручений Губернатора Челябинской области; постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; подготовка ответов на обращения граждан; подготовка документов с установленными сроками исполнения; исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий, выполнение квоты по приёму инвалидов в соответствии с законодательством РФ. | 1) Инициативное, надлежащее, своевременное выполнение: постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; качественная и своевременная подготовка ответов на обращения граждан; качественная и своевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения; добросовестное исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий 10 баллов; 2) Ненадлежащее, несвоевременное выполнение: постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; некачественная, несвоевременная подготовка ответов на обращения граждан; некачественная и несвоевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения; недобросовестное исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий (-) 10 баллов; |
| 7 | Своевременная выплата заработной платы | 1) Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате 5 баллов; 2) Наличие просроченной задолженности по заработной плате (-) 5 баллов;  |
| 8 | Принятие мер по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг учреждениями культуры | 1) Устранение недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг учреждениями культуры 5 баллов; 2) Отклонение от плана устранения недостатков 0 баллов;  |
| 9 | Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде в сравнении с уровнем предыдущего отчетного периода | 1) Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 5 баллов; 2) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода 0 баллов;  |
|  | Итого: | 100 баллов |

Примечание:

- оценка выполнения в отчетном периоде плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения осуществляется относительно периоду, предыдущему отчетному; а в случае сезонных особенностей – в сравнении с аналогичным периодом прошлого года;

- значения «от» и «до» учитываются включительно;

\*\*значение показателя в установленном размере учитывается номинально в I квартале, полугодие, за девять месяцев, а при годовой оценке – количество баллов учитывается по факту выполнения данного показателя;

\*\*\*расчетная формула: числитель – общая стоимость заключенных муниципальных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства (тысяч рублей) и знаменатель – общая стоимость заключенных муниципальных контрактов в учреждении (тысяч рублей); значение результата расчета устанавливается в процентах.