



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕВПАТОРИИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.09.2023

№ 2878-н

ЕВПАТОРИЯ

**О внесении изменений
в постановление администрации города Евпатории Республики Крым
от 20.11.2019 № 2403-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования
городской округ Евпатория Республики Крым»**

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 11.06.2019 № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры», с изменениями, Уставом муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, решением Евпаторийского городского совета Республики Крым от 22.12.2014 № 1-10/2 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», решением Евпаторийского городского бюджета от 14.12.2022 № 2-62/1 «О бюджете муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым на 2023 и плановый период 2024 и 2025 годов», с изменениями, с целью совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, администрация города Евпатория Республики Крым п о с т а н о в л я е т:

1. Внести изменения в постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 20.11.2019 № 2403-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым», с изменениями от 26.06.2020 № 1068-п, от 24.12.2020 № 2330-п, от 22.12.2022 № 3399-п, утвердив положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым в новой редакции. Прилагается.

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования на официальном портале Правительства Республики Крым – <http://rk.gov.ru> в разделе: «Муниципальные образования», подраздел – «Евпатория», а также на официальном сайте муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым – <http://my-evp.ru> в разделе «Документы», подраздел «Документы администрации» в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования и подлежит опубликованию информационного сообщения о нём в печатных средствах массовой информации, учрежденных органом местного самоуправления городского округа Евпатория.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Евпатории Республики Крым Просоедова И.И.

Глава администрации города
Евпатории Республики Крым

Е.М.Демидова

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
города Евпатории Республики Крым

от 19.09.2018 № 2878-п



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры
муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым**

1. Общие положения

1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым (далее – положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым (далее – учреждение).

2. Системы оплаты труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- настоящего положения.

4. Размер оплаты труда работников учреждений устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждений.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется в соответствующих долях на составляющие части структуры заработной платы, направленные на оклады (должностные оклады), на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемые руководителем учреждения.

7. Экономия фонда оплаты труда может быть также использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за соответствующий период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения. Полномочия учредителя в сфере управления учреждением осуществляет отраслевой орган администрации города Евпатории Республики Крым – департамент культуры, спорта, молодежной политики и межнациональных отношений администрации города Евпатории Республики Крым (далее – учредитель).

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности учреждения для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных уставом.

12. В штатное расписание учреждения могут быть включены должности и профессии, относящиеся к нескольким видам деятельности, если эти виды деятельности осуществляются данным учреждением.

13. 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 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников учреждения

14. Должностные оклады работников, занятых в организациях исполнительских искусств муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым (театрах и других аналогичных учреждений) устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

15. Должностные оклады руководителей, специалистов и работников библиотек, музеев и других учреждений музейного типа муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

16. Должностные оклады работников, занятых в культурно-досуговых организациях муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым (домах культуры, центрах досуга и других аналогичных организациях культурно-досугового типа) устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему положению.

17. Должностные оклады общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе руководителей, специалистов и служащих прочих учреждений в

сфере культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

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

19. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заместителя руководителя филиала учреждения, заместителя руководителя структурного подразделения (отдела, службы, цеха и аналогичных им подразделений) в том числе, заместителя главного бухгалтера устанавливаются на 10-20% ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки соответствующего руководителя.

20. Структурное подразделение (отдел, служба, цех и аналогичные им подразделения) вводится в учреждении при численности не менее 3 единиц, за исключением отдельных структурных подразделений, не имеющих статуса самостоятельного юридического лица, находящихся по другому адресу месторасположения от основного учреждения.

21. В учреждениях исполнительского искусства, где применяется поспектакльная оплата труда для артистического и художественного персонала, рекомендуется:

- размер заработной платы рассчитывать исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера оклада (должностного оклада), тарифной ставки артистического и художественного персонала к месячной норме выступлений, постановок, установленной учреждением самостоятельно;

- размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки, зависящих от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы рассчитывается пропорционально ее перевыполнению.

22. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

24. Работникам учреждений в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

25. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), тарифной ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

В соответствии со статьей 8 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

26. Размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

27. Оплата при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным согласно части 1 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может как возложить на одного работника, так и распределить между несколькими работниками.

29. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

30. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

31. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день - не менее одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

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.

32. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

35. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в учреждениях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

35.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

35.2 Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

35.3. Надбавка за выслугу лет;

35.4. Премии по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

36. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

37. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Наименование выплат стимулирующего характера и условия их осуществления включаются в положение о стимулирующих выплатах. Положение о стимулирующих выплатах утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников при его наличии.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам в учреждении производится приказом руководителя на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - комиссия). Персональный состав комиссии формируется самостоятельно учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 38, 42 и 44 раздела 4 настоящего Положения, не производятся при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания.

38. Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда в размере:

- основной персонал, вспомогательный персонал - не более 100%;
- административно - управленческий не более 50%.

При установлении работнику учреждения надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

- интенсивность и напряженность в работе;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение сохранности и безопасности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации муниципального задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

39. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем учреждения работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в размере от 10 до 35 процентов.

40. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников и выплачивается единовременно не более 100% каждая, при этом учитывается:

- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премия за высокие результаты работы назначается руководителем учреждения на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем учреждения на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и качественного его выполнения.

41. Надбавка за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, которым присвоена:

- ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

5 процентов - за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10 процентов - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание «Народный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

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

20 процентов - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

10 процентов - надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»;

классность - водителям автотранспортных средств в размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

42. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается работнику основного персонала учреждения в размерах до 100% по результатам оценки качества выполняемых работ одновременно по итогам года.

Премия выплачивается при условии выполнения объема муниципального задания не менее 100% с учетом выполнения установленных показателей качества и в пределах допустимых отклонений.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение муниципального задания учитывать следующие критерии:

- соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- наличие положительных отзывов о работе (благодарности, грамоты и т.д.);

- участие в организации и проведении официальных культурных мероприятий и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного муниципального задания на оказание (выполнение) услуг (работ).

43. При установлении надбавки за выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:

- в данном учреждении;
- по данной должности, специальности, профессии;
- в отрасли «Культура, искусство и кинематография».

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Дополнительно в независимости от установленного критерия по пункту 43 в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;

- 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;

- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

Для работников учреждений, отнесенных к категории руководителей, специалистов и служащих прочих учреждений в сфере культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и общепрофессиональных профессий рабочих, занятых в учреждениях в сфере культуры при установлении надбавки за выслугу лет, учитывается общее количество лет, проработанных в данном учреждении.

44. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее - премия) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы. При назначении премии за IV квартал годовая премия не назначается. При назначении годовой премии премия за IV квартал не назначается.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия устанавливается работнику на основании разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы с учетом рекомендаций учредителя, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;
- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;
- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1 коэффициенту.

К критериям устанавливаются перечень должностей и количество критериев оценки эффективности работы работников учреждения.

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, год). Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Максимальным размером премия не ограничивается.

5. Фонд оплаты труда работников учреждений

45. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

46. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), тарифную ставку, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также за счет экономии фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

47. Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах.

48. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

49. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

Штатное расписание учреждения согласовывается с учредителем.

Штатное расписание учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения, являясь основанием для расчета нормативных затрат для оплаты труда.

50. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

6. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

51. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, учредительными документами учреждения.

52. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), тарифной ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

53. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

По решению учредителя руководителю учреждения, имеющего большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, обеспечение устойчивого функционирования и развития учреждений в сфере культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

54. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, устанавливаются руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

55. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего положения, устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в порядке, утверждаемом учредителем, с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя, устанавливаемых органом местного самоуправления, к ведению которого отнесено учреждение.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимает руководитель учреждения в соответствии с порядком, утверждаемым учредителем.

56. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется департаментом культуры, спорта, молодежной политики и межнациональных отношений администрации города Евпатории Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы могут быть установлены условия оплаты труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения, включенные в перечень, утвержденный Советом министров Республики Крым.

57. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки руководителя учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера не должна превышать заработной платы руководителя, кроме случаев, когда к руководителю применено дисциплинарное взыскание, в период нахождения руководителя в отпуске без сохранения заработной платы, в период его временной нетрудоспособности (болезни).

Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада), тарифной ставки художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

58. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

59. Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

60. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются локальным актом администрации города Евпатории Республики Крым.

Руководителям учреждений культуры при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление). Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальным актом администрации города Евпатории Республики Крым

7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

61. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, выполняющим административные функции или хозяйственные работы, по обеспечению устойчивого функционирования и развития учреждений в сфере культуры в части сохранения, использования, популяризации, охраны объектов культурного наследия, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

Приложение 1
к положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры
муниципального образования
городской округ Евпатория
Республики Крым

**Должностные оклады
работников, занятых в организациях исполнительских искусств муниципального
образования городской округ Евпатория Республики Крым
(театров и других аналогичных учреждений)**

Наименование должностей	Размер оклада (должностно го оклада), тарифной ставки), руб.
Должности руководителей, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)	
Директор	
<i>I группа по оплате труда</i>	43 093
<i>II группа по оплате труда</i>	38 411
<i>III группа по оплате труда</i>	34 155
<i>IV группа по оплате труда</i>	30 325
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
Заведующий костюмерной	18 621
Должности специалистов, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)	
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
Режиссер-постановщик, дирижер	
<i>высшей категории</i>	20 750
<i>первой категории</i>	19 750
Звукорежиссер, балетмейстер	
<i>первой категории</i>	19 750
<i>второй категории</i>	18 200
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Художник-модельер театрального костюма	
<i>высшей категории</i>	16 800
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
Звукооператор	
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
Артистический персонал, занятый в театре	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	

Артист (кукловоды) театра кукол	
<i>ведущий мастер сцены</i>	18 611
<i>высшей категории</i>	16 800
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:	
Аккомпаниатор-концертмейстер	
<i>ведущий мастер сцены</i>	18 611
<i>высшей категории</i>	16 800
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
Должности служащих, занятых в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах)	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Администратор	15 600
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	
Контролер билетов	14 500
Должности работников культуры, искусства и кинематографии по иным профессиям рабочих	
Костюмер, реквизитор	14 500

Приложение 2
к положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры
муниципального образования
городской округ Евпатория
Республики Крым

**Должностные оклады
руководителей, специалистов и работников библиотек, музеев и других
учреждений музейного типа муниципального образования
городской округ Евпатория Республики Крым**

Наименование должностей	Размер оклада (должностно го оклада), тарифной ставки), руб.
Должности руководителей, занятых в библиотеках, музеях и других учреждениях музейного типа	
Директор музея, библиотеки	
<i>I группа по оплате труда</i>	43 093
<i>II группа по оплате труда</i>	38 411
<i>III группа по оплате труда</i>	34 155
<i>IV группа по оплате труда</i>	30 325
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
Главный хранитель (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года N 537н "Об утверждении профессионального стандарта "Хранитель музейных ценностей")	31 100
Заведующий отделом (сектором) учета музея (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 521н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по учету музейных предметов»)	20 750
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	20 750
Ученый секретарь музея	20 750
Должности специалистов, занятых в библиотеках, музеях и других учреждениях музейного типа	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Хранитель музейных предметов (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года N 537н "Об утверждении профессионального стандарта "Хранитель музейных ценностей")	
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
<i>без категории</i>	15 600
Старший научный сотрудник музея	16 500
Научный сотрудник музея (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года N 537н "Об утверждении профессионального стандарта "Хранитель музейных ценностей")	16 100
Младший научный сотрудник музея (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года N 521н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по учету музейных предметов")	15 600
Редактор электронных баз данных музея,	

Специалист по учету музейных предметов (<u>приказ</u> Минтруда России от 04 августа 2014 года N 521н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по учету музейных предметов")	
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
<i>без категории</i>	15 600
Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
<i>без категории</i>	15 600
Методист по научно-просветительской деятельности музея	
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
<i>без категории</i>	15 600
Экскурсовод (гид) (<u>Приказ</u> Минтруда России от 24 декабря 2021 года N 913н "Об утверждении профессионального стандарта «Экскурсовод (гид)»)	15 227
Библиотекарь, библиограф	
<i>главный</i>	18 611
<i>ведущий</i>	16 800
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
<i>без категории</i>	15 600
Методист библиотеки	
<i>ведущий</i>	16 800
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
<i>без категории</i>	15 600
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	
Музейный смотритель	14 500

Приложение 3
к положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
учреждений культуры
муниципального образования
городской округ Евпатория
Республики Крым

**Должностные оклады
работников, занятых в культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, центрах досуга
муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым**

Наименование должностей	Размер оклада (должностно го оклада), тарифной ставки), руб.
Должности руководителей, занятых в домах (центрах) народного творчества, других аналогичных организациях, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	
Директор	
<i>I группа по оплате труда</i>	43 093
<i>II группа по оплате труда</i>	38 411
<i>III группа по оплате труда</i>	34 155
Художественный руководитель	32 235
Заведующий отделом (сектором)	22 600
Должности специалистов, занятых в домах (центрах) народного творчества, других аналогичных организациях, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
Режиссер массовых представлений	
<i>высшей категории</i>	20 750
<i>первой категории</i>	19 739
<i>второй категории</i>	18 700
<i>без категории</i>	16 500
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Специалист по методике клубной работы	
<i>ведущий</i>	16 800
<i>первой категории</i>	16 500
<i>второй категории</i>	16 100
Должности руководителей, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа и других аналогичных культурно-досуговых организациях	
Художественный руководитель	32 235
Заведующий отделом (сектором)	22 600
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
Руководитель клубного формирования	
<i>первой категории</i>	19 739
<i>второй категории</i>	18 700
<i>без категории</i>	16 500

Должности специалистов, занятых в организациях кинематографии и других аналогичных учреждений	
<i>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</i>	
Методист	
ведущий	16 800
первой категории	16 500
второй категории	16 100
без категории	15 600
Монтажер высшей квалификации	16 800
Монтажер, оператор видеозаписи, оператор видеомонтажа	16 500
ассистент монтажера	15 600
(приказ Минтруда России от 29 мая 2015 года № 332н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по видеомонтажу»	
Культорганизаторы	
первой категории	16 500
второй категории	16 100
без категории	15 600

Приложение 4
к положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
учреждений культуры
муниципального образования
городской округ Евпатория
Республики Крым

Должностные оклады
Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе
руководителей, специалистов и служащих прочих учреждений в сфере культуры
муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым

Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки), руб.
Директор	42 967
Должности руководителей, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами	
Главный бухгалтер (приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	Размер оклада (должностного о оклада), тарифной ставки устанавливает ся в соответствии с п. 57 настоящего положения
Должности специалистов и служащих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами	
Бухгалтер (приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 года N 103н "Об утверждении профессионального стандарта "Бухгалтер") <i>первой категории</i>	16 800
<i>второй категории</i>	16 100
<i>без категории</i>	15 600
Старший специалист по закупкам (<i>при отсутствии должности руководителя подразделения</i>)	16 500
Контрактный управляющий (<i>при отсутствии должности руководителя подразделения</i>) (приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»)	18 600
Специалист по персоналу (приказ Минтруда России от 09 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	16 800
Делопроизводитель	14 500
Помощник руководителя, секретарь руководителя (приказ Минтруда России от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и	16 800

документационному обеспечению управления организацией»		
Младший системный администратор		15 600
Системный инженер (приказ Минтруда России от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)		16 800
Специалист по охране труда (приказ Минтруда России от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»)		16 100
Должности руководителей, занятых в учреждениях и организациях, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Общетрасловые должности служащих четвертого уровня		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов (кроме начальников, по которым установлены профессиональные стандарты)	22 600
Общетрасловые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Менеджер по связям с общественностью	15 600
Общетрасловые должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	15 300
Должности специалистов и служащих, занятых в учреждениях и организациях, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Общетрасловые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Инженер по защите информации, инженер по охране труда, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	15 600
2-й квалификационный уровень	второй категории	16 100
3-й квалификационный уровень	первой категории	16 800
Общетрасловые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Техник	
	первой категории	15 200
	второй категории	15 100
	без категории	15 000
Общетрасловые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный	Кассир	14 500

уровень		
Должности общепрофессиональных профессий рабочих, занятых в учреждениях и организациях, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных профессий рабочих		
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	14 500
	Водитель автомобиля (автобуса, грузового транспорта)	15 950
Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Сторож (вахтер), гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник	14 100
Должности профессий рабочих, занятых в учреждениях и организациях (по общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ))		
	Столяр, слесарь (всех квалификаций), электрик (электромонтер)	15 250
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий	14 100

Приложение 5
к положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
учреждений культуры
муниципального образования
городской округ Евпатория Республики
Крым

**Порядок отнесения
муниципальных бюджетных учреждений культуры
муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым
к группам по оплате труда руководителей**

1. Общие положения

1.1. Порядок отнесения муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым к группам по оплате труда руководителей (далее – порядок), разработан для установления размеров их должностных окладов в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на деятельность руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений, филиалов).

**2. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей
учреждений для установления должностных окладов**

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры определяется департаментом культуры, спорта, молодежной политики и межнациональных отношений администрации города Евпатории Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – учредитель) не чаще одного раза в год в установленном им порядке. До 01 января муниципальные учреждения культуры представляют учредителю, документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы.

Документы предоставляются подведомственными учреждениями с сопроводительным письмом за подписью руководителя учреждения культуры (статистическая отчетность, документация, подтверждающая не включенные в официальную статистику показатели, с докладной запиской о деятельности учреждения согласно подлежащим оценке качественным критериям). Руководители учреждений культуры несут персональную ответственность за достоверность и своевременное представление указанных документов.

2.2. К показателям оценки деятельности учреждений культуры относятся показатели, характеризующие масштаб, объем, сложность и эффективность работы учреждения культуры.

2.2.1. Показатели оценки учреждений культуры являются основой для определения группы по оплате труда руководителей учреждений культуры с целью установления должностных окладов в соответствии с системой оплаты труда.

2.2.2. В показателях оценки деятельности учреждений культуры предусматривается многоаспектная оценка масштаба и качества деятельности учреждения культуры путем сочетания объемных показателей и балльной оценки качественных показателей, характеризующих состояние и содержание деятельности учреждения.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем.

2.4. За учреждениями, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за муниципальными учреждениями культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств), но не более чем на срок проведения ремонтных работ.

2.5. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.6. Учредитель:

а) может относить учреждение к I группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности данного учреждения, их социальной значимости, муниципального и регионального значения в творческой, образовательной, методической деятельности;

б) может относить учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с пунктом 3.2 настоящего порядка, но не выше I группы по оплате труда;

в) может относить учреждение, при котором созданы культурно-досуговые объединения или являющиеся методическим центром для других учреждений, на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

2.7. Учреждение представляет учредителю полный пакет документов, подтверждающих наличие соответствующих объемов работы учреждения.

2.8. Решение учредителя об отнесении учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления должностных окладов оформляется приказом учредителя.

2.9. Действие порядка не распространяется на прочие учреждения в сфере культуры муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

3. Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений

3.1. К I группе по оплате труда руководителей относятся:

театры: академические, музыкальной комедии, драматические театры с двумя и более стационарными залами, драматические театры с одним залом численностью более 150 мест; театры кукол, имеющие штатную численность более 50 единиц;

концертные организации: имеющие штатную численность более 250 единиц;

библиотеки: имеющие штатную численность более 50 единиц и осуществляющие методическую деятельность;

музеи: музеи, имеющие помимо экспозиций архитектурные, исторические и природные памятники, важные для сохранения историко-культурного и природного наследия страны и Республики Крым, со штатной численностью более 100 единиц;

учреждения клубного типа: центры народного творчества; дома национальных культур, клубы, дворцы и дома культуры, имеющие штатную численность более 60 единиц;

3.2. Показатели и группы по оплате труда руководителей учреждений, не предусмотренные пунктом 3.1 настоящего порядка.

3.2.1. Учреждение культуры клубного типа

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Культурно-досуговые учреждения	свыше 1000	501-999	201-500	до 200

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности культурно-досуговых учреждений и других учреждений клубного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных культурно-досуговых учреждений устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. Отнесение муниципальных культурно-досуговых учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов показателей оценки деятельности в целом по учреждению. Филиалы муниципальных культурно-досуговых учреждений относятся к группам по оплате труда самостоятельно.

3. Для отнесения муниципальных культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных культурно-досуговых учреждений для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	2	3	4	5
1	Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и т.д.)	За одно клубное формирование до 10 чел.	1	Подтверждаются журналами учета работы
		до 20 чел.	2	
		до 30 чел.	2,5	
		от 31 чел.	3	
2	Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях	За одного участника	1	Подтверждаются журналами учета работы
3	Подготовка информационно-методических материалов	За каждое	10	Подтверждается документально
4	Проведение обучающих мероприятий	За каждое	10	Подтверждаются журналами учета работы
5	Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий в год	За каждое мероприятие		Учитываются все организованные учреждениями мероприятия, подтвержденные журналом учета работы
		Международное	10	
		Всероссийское и межрегиональное	7	
		Республиканское	5	
		Районное	3	
		Сельское и пр.	2	
6	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и республиканских программах и т.п.	За каждый разработанный и направленный грантодателю проект	5	Подтверждается документально
		За каждый полученный грант	15	
7	Количество клубных формирований, имеющих звание "Народный" или "Образцовый"	За каждый коллектив	20	Подтверждается документально
8	Уровень образования работников:	За каждого работника		Подтверждается документально
	высшее образование из числа творческих работников		2	
	среднее специальное образование из числа творческих работников		1,5	
	имеющие звания "Народный", "Заслуженный"		10	
	имеющие ученое звание, степень, почетный отраслевой знак		5	
9	Доля мероприятий для детей и подростков в общем количестве	До 15%	2	Подтверждаются журналами
		15-35%	3	

	проведенных мероприятий	35 - 55%	4	учета работы
		Свыше 55%	5	
10	Доля платных услуг в общем объеме финансирования	До 5%	4	Подтверждается бухгалтерской отчетностью
		5 - 10%	6	
		10-15%	8	
		Свыше 15%	10	
11	Количество посетителей в год на платной основе	За каждые 100 человек	10	Подтверждается документально
12	Количество оказываемых услуг населению	За каждый вид услуги	10	Подтверждается документально
13	Организация и проведение выездных мероприятий	За каждое мероприятие	3	
14	Количество коллективов и участников художественной самодеятельности, получивших признание на творческих мероприятиях различного уровня (не коммерческих):			Подтверждается документально
	международный:			
	лауреаты		20	
	дипломанты		15	
	участники		10	
	всероссийский:			
	лауреаты		15	
	дипломанты		10	
	участники		5	
	республиканский:			
	лауреаты		10	
	дипломанты		5	
	участники		1	
	стипендиаты (премианты) республиканского уровня	За каждого стипендиата (премианта)	10	

Примечания:

1. К культурно-досуговым учреждениям относятся: сельские и городские клубы; сельские, районные и городские дома и дворцы культуры; центры культуры и досуга (в том числе национальные), дома ремесел, клубные системы и иные учреждения клубного типа.

2. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, студии, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества; кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, спортивные и оздоровительные секции, группы и другие аналогичные формирования, работающие на бесплатной и платной основах.

3. Подготовка информационно-методических материалов осуществляется с целью оказания помощи учреждениям культуры и коллективам художественной самодеятельности муниципального образования и Республики Крым и включает разработку методических рекомендаций, аналитических, информационных и репертуарных сборников, типовых сценариев культурно-досуговых мероприятий и других материалов по различным аспектам народного творчества и культурно-досуговой практики.

4. К обучающим мероприятиям относится проведение семинаров, научно-методических и научно-практических конференций, «круглых столов», тренингов, практических лабораторий, мастер-классов и т.д. для руководителей и специалистов в сфере культуры муниципального образования и Республики Крым.

5. К культурно-досуговым мероприятиям относятся праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, выставки, презентации, дискотеки, игротеки, конкурсы, смотры, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

6. К выездным мероприятиям относятся мероприятия, проводимые на открытых площадках и в залах, если коллектив учреждения выезжает за пределы своего поселения (посёлки, город, Республика Крым) и исполнители возвращаются в течение суток.

7. Данные по показателю «Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях» заполняются на основании журнала учета работы формирований путем подсчета числа участников в них. Лица, участвующие в нескольких кружках, секциях и пр., учитываются по каждому из них в отдельности.

3.2.2. Театры, концертные учреждения, цирковые учреждения

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Муниципальные театры, цирки и концертные учреждения культуры	свыше 501	301 - 500	201 - 300	до 200

Примечания:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности муниципальных театров, цирков и концертных учреждений культуры позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных театров, цирков и концертных учреждений культуры устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы, исчисленных за предшествующий год.

2. Для отнесения муниципальных театров, цирков и концертных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных театров, цирков и концертных учреждений культуры для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество новых и возобновленных спектаклей, концертов, концертных программ, цирковых представлений, ед.	За 1 новое, в том числе:	20
		За возобновленное	10
2	Количество публичных показов, ед.	За каждое	0,1
3	Количество зрителей на мероприятиях, чел.	За 1 тысячу зрителей	1
4	Доля зрителей от общего количества мест в зале, %	Заполняемость более 70%	30
		Заполняемость более 60%	20
		Заполняемость более 50%	10
5	Проведение гастролей собственного коллектива	За 1 мероприятие	10
6	Участие в международных фестивалях, конкурсах и т.п.	За 1 мероприятие	10
7	Организация и проведение фестивалей различного уровня	За 1 мероприятие	15
8	Содействие в проведении на территории Республики Крым фестивалей, конкурсов и гастрольных мероприятий, организованных представителями других субъектов Российской	За 1 мероприятие	9

	Федерации, ближнего и дальнего зарубежья		
9	Проведение общественно значимых мероприятий	За 1 мероприятие	10
10	Проведение концертно-зрелищных мероприятий, организованных другими учреждениями культуры	За 1 мероприятие	1

3.2.3. Библиотеки

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Библиотеки	Свыше 600	300 - 599	101 - 299	до 100

Примечания:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности библиотек позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных библиотек устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства библиотекой: количество читателей и книговыдач, сеть библиотек, наличие передвижных библиотек, пунктов вне стационарного обслуживания, численность работников.

3. Качественные критерии учитывают степень активности руководства библиотеки по созданию наиболее привлекательного имиджа библиотеки среди населения, внедрению современных информационных технологий и наиболее эффективных форм и методов работы с читателями, развитию инновационной, научно-методической и исследовательской деятельности и другие качественные и количественные критерии, дополняющие основные объемные показатели в соответствии с утвержденными на местах критериями качества деятельности и услуг.

4. Отнесение библиотек к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности в целом по учреждению.

5. Для отнесения муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных библиотек для определения группы по оплате труда руководителей

N п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	Количество читателей на одну библиотеку	За 1 тысячу читателей	2	Отчетная форма N 6-нк
2	Количество книговыдач на одну библиотеку	За 10 тысяч экземпляров	2	Отчетная форма N 6
3	Наличие передвижных библиотек, библиотечных пунктов для обеспечения более широкого охвата населения библиотечным обслуживанием	За 1 единицу	20	Отчетная форма N 6
4	Количество библиотечных работников	За 1 штатную единицу	1	Отчетная форма N 6

5	Количество единиц хранения в фонде	За 10 тыс. ед. хранения	0,3	Отчетная форма № 6
6	Количество новых поступлений	За 1 тыс. ед. хранения	1	Отчетная форма № 6
7	Объем (количество записей) электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой	За 1 тыс. библиографических записей	0,3	отчетная форма № 6
8	Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства)	От 10 тыс. руб.	2	Отчетная форма № 6-нк, акт приема-передачи материальных ценностей (протоколы комиссии)
9	Методическая деятельность: проведение методических мероприятий (семинары, конференции, школы и т.д.) разработка и выпуск методических материалов оказание практической и методической помощи библиотекам муниципальных образований по проблемам библиотечной деятельности (библиотекам, не входящим в состав собственной библиотечной системы)	За 1 мероприятие	1	Утвержденная программа мероприятия, фотоматериалы
		За 1 методическую разработку	1	Предоставление 1 экз.
		За 1 выезд в посёлки, регион	10	Отчет о выезде
10	Проведение массовых культурно-просветительских мероприятий	За 10 мероприятий	0,3	Дневник учета работы библиотеки

Примечания:

1. К библиотечным учреждениям относятся: общедоступные библиотеки муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, библиотечные системы муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

2. К культурно-просветительским мероприятиям относятся: семинары, конференции; праздники, фестивали, концерты, вечера, выставки, презентации, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

3.2.4. Музеи и другие учреждения музейного типа

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Музей, учреждение музейного типа	свыше 25	16-24	11 - 15	до 10

Примечания:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности музеев и других учреждений музейного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей и специалистов музеев и других учреждений музейного типа муниципальных районов, городских округов и поселений устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы,

исчисленных за последний год. Для анализа показателей используется форма федерального статистического наблюдения № 8-НК "Сведения о деятельности музея".

2. Отнесение музеев и других учреждений музейного типа к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности. При этом к краеведческим, историческим музеям относятся музеи, фондовые коллекции которых содержат в своем составе коллекции по природе (геологические, палеонтологические, ботанические, зоологические), археологические находки, предметы, связанные с историей региона, документы и изобразительные материалы, предметы быта, произведения искусства или ремесла. В художественных музеях коллекции содержат преобладающее количество произведений изобразительного и декоративно-прикладного искусства. Тематические музеи могут быть любой профильной группы: политехнический, мемориальный, военно-исторический, историко-бытовой, археологический, этнографический, литературный, музыкальный музей, музей науки, техники, кино, архитектуры, боевой (трудовой) славы.

3. Музеям, выполняющим методическую работу в установленной сфере деятельности и в соответствии с его профилем, прибавляется 1 балл к сумме объемных показателей оценки деятельности.

К дополнительным показателям, характеризующим нагрузку, специфические условия работы и руководства музеев и других учреждений музейного, могут быть отнесены: применение эффективных методов управления (программный и проектно-целевой); организация и проведение научно-практических конференций; создание собственных электронных ресурсов; организация новых форм научно-просветительной работы; участие в грантовых проектах, смотрах и конкурсах; другие качественные и количественные критерии, дополняющие основные.

При наличии дополнительных показателей, не предусмотренных в настоящем Порядке, каждый из них может оцениваться в размере не выше 2-х баллов.

4. Музеям, проводящим мероприятия в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, прибавляется 1 балл к сумме объемных показателей оценки деятельности.

5. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие основные направления деятельности музеев: количество предметов основного фонда, количество посетителей, выставок, экскурсий, мероприятий и получение дохода от реализации основных услуг.

6. Для отнесения муниципальных музеев и других учреждений музейного типа к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных музеев и других учреждений музейного типа для определения группы по оплате труда руководителей

Показатели		Условия	Кол-во баллов
1		2	3
Количество посетителей (тыс. чел)	Краеведческие, исторические музеи	Менее 50	1
		От 50 до 100	2
		От 100 до 150	3
		От 150 до 200	4
		Свыше 200	5
	Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)	Менее 30	1
		От 30 до 60	2
		От 60 до 90	3
		От 90 до 120	4
		Свыше 120	5
	Художественные музеи, картинные галереи	Менее 15	1
		От 15 до 30	2

		От 30 до 45	2
		От 45 до 60	4
		Свыше 60	5
Количество предметов основного фонда (тыс. единиц)	Краеведческие, исторические музеи	До 10	1
		От 10 до 25	2
		От 25 до 150	3
		Свыше 150	4
	Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)	Доз	1
		От 3 до 6,5	2
		От 6,5 до 30	3
		Свыше 30	4
		От 1,5 до 3	2
		От 3 до 5	3
	Свыше 5	4	
Количество предметов, поступивших в основной фонд музея в течение года (единиц)	Краеведческие, исторические музеи	менее 100	1
		От 10 до 500	2
		От 500 до 1000	3
		Свыше 1000	4
	Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)	Менее 30	1
		От 30 до 60	2
		От 60 до 100	3
		Свыше 100	4
	Художественные музеи, картинные галереи	Менее 10	1
		От 10 до 25	2
		От 25 до 50	3
		Свыше 50	4
Количество обособленных структурных подразделений (филиалов, отделов, объектов показа), в которых ведется обслуживание посетителей (единиц)	1	1	
	2	2	
	От 2 до 4	3	
	От 4 до 6	4	
	Более 6	5	
Вклад сотрудников (основного персонала) по выполнению основных показателей деятельности музея (в расчете на 1 сотрудника)	Создание экспозиций и выставок (кол-во выставок/кол-во сотрудников)	До 0,5	1
		От 0,5 до 1,5	2
		От 1,5 до 2,5	3
		От 2,5 до 3,5	4
		Более 3,5	5
	Проведение экскурсий (кол-во экскурсий/кол-во сотрудников)	До 50	1
		От 50 до 100	2
		От 100 до 150	3
		От 150 до 200	4
		Более 200	5
Количество проведенных культурно-массовых мероприятий	До 10	1	
	От 11 до 30	2	
	От 31 до 60	3	
	От 61 до 90	4	
	Более 90	5	
Получение доходов от приносящей доход деятельности	Свыше 1,5 млн руб.	5	
	До 1,5 млн руб.	2	