


Принято
решением общего собрания
работников МБУК
«Смоленский планетарий»
имени Ю.А. Гагарина
протокол от 16.11.2021 №3

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУК
«Смоленский Планетарий»
имени Ю.А. Гагарина
Л.М. Авдеева
Пр. от «16» ноября 2021 г. № 23



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Смоленский Планетарий» имени Ю.А. Гагарина

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Администрации города Смоленска от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска», от 01.12.2008 № 1961-адм «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска», от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска» и включает в себя:

- порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Смоленский Планетарий» имени Ю.А. Гагарина (далее – Учреждения);
- виды, размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений;
- порядок исчисления заработной платы работников учреждений;
- порядок проведения работы по определению размеров базовых окладов (должностных окладов) работников учреждений.

1.2. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается отдельным нормативным правовым актом Администрации города Смоленска.

1.3. Система оплаты труда, включающая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается в учреждении коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается в учреждениях с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных нормативными правовыми актами Администрации города Смоленска.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере не более 40 %.

1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. К основному персоналу учреждений относятся работники учреждений, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные

руководители. Перечень основного персонала работников МБУК «Смоленский Планетарий» имени Ю.А.Гагарина:

- главный специалист, специалист, инженер, техник, менеджер по культурно – массовому досугу, методист, лектор, экскурсовод.

К административно-управленческому персоналу учреждений относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Перечень должностей работников учреждений, относимых к административно-управленческому персоналу:

- директор;

2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.2.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включающая:

- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- оплату сверхурочной работы;

- доплату за работу в ночное время;

- оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.2.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2.4. Ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей. Право на получение данной выплаты имеют сотрудники, работающие в пределах одной ставки, исходя из фактически отработанного времени.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника в процентах или в абсолютном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа работников учреждений оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5. Доплата за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра.

2.6. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день работников учреждений производится не менее чем в двойном размере.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад), оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы 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.

2.7. Ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей устанавливаются сверх минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

2.8. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений относятся:

3.1.1. Надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению.

3.1.2. Выплата за выслугу лет.

3.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.4. Выплата за качество выполняемых работ.

3.1.5. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.2. Надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению применяется для нижеперечисленных категорий работников учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждений в следующих размерах:

- для работников учреждений – до 0,25.

Размер надбавки определяется по следующей формуле:

$$N_{\text{пк}} = O_{\text{раб}} \times K_{\text{у}},$$

где $N_{\text{пк}}$ - надбавка за счет повышающего коэффициента;

$O_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с пунктом 4.11.2 настоящего Положения;

$K_{\text{у}}$ - коэффициент по учреждению.

3.3. Работникам учреждений выплачивается надбавка за выслугу лет дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы согласно пункту 3.4 настоящего Положения с учетом коэффициента стажа в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно - 0,1;

- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно - 0,2;

- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно - 0,3;

- при стаже работы свыше 15 лет - 0,4.

Размер надбавки за выслугу лет определяется по следующей формуле:

$$N_{\text{ст}} = O_{\text{раб}} \times K_{\text{ст}},$$

где $N_{\text{ст}}$ - надбавка за выслугу лет;

$O_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с подпунктом 4.11.2 настоящего Положения;

$K_{\text{ст}}$ - коэффициент стажа.

Право на получение надбавки имеют содержащиеся по штату работники учреждений (кроме временных работников), в том числе принятые на работу по совместительству.

3.4. Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, уполномоченных органах исполнительной власти города Смоленска в сфере культуры, учреждениях культуры, находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов, и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Работники учреждений, которые ранее работали в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы, оплата труда которых теперь

осуществляется согласно настоящему Положению, имеют право на включение времени работы в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу (базовому должностному окладу) работников учреждений выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

Основанием для указанных в настоящем пункте выплат работникам учреждений является приказ руководителя учреждения.

3.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также напряженность в труде.

Указанная выплата устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказами руководителя учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения. Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений определяется с учетом эффективности деятельности учреждений и устанавливаемых в учреждениях показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в пределах фонда оплаты труда, и также при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и устанавливается в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с подпунктом 4.11.1 настоящего Примерного положения или в абсолютном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и на основании разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки, а также с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения.

Размеры выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с подпунктом 4.11.1 настоящего Положения или в абсолютном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и на основании разрабатываемых в учреждении

показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки, а также с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается в абсолютном размере.

3.8. Выплаты, указанные в пунктах 3.7 и 3.8. настоящего Положения, устанавливаются приказами руководителя учреждения.

4. Порядок оплаты труда работников учреждений

4.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклады (должностные оклады) работников учреждений определяются с учетом базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных нормативным правовым актом Администрации города Смоленска, и с учетом повышающих коэффициентов.

Базовые оклады (должностные оклады) работникам учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Должностные оклады работников учреждений по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, определяются исходя из размеров базовых должностных окладов по должностям работников учреждений, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, согласно приложению № 1.3 к настоящему Положению и повышающих коэффициентов.

Должностные оклады работников учреждения фиксируются в штатном расписании учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с заместителем Главы города Смоленска по социальной сфере и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

4.3. При определении оклада (должностного оклада) работников учреждений могут применяться в пределах фонда оплаты труда учреждения следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент почетного звания;
- коэффициент ученой степени;
- коэффициент профессионального мастерства;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент сложности работы.

4.4. Коэффициент масштаба управления устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников, относимых к основному персоналу учреждений (художественному персоналу театрально-зрелищных учреждений, руководителям библиотек-филиалов), в размере 0,1

– 0,15; художественных руководителей – в размере 0,2; руководителей отделов учреждений – в размере 0,15; руководителей секторов учреждений – в размере 0,12.

4.5. Коэффициент почетного звания в размере 0,1 устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждений, имеющих почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», почетные знаки «За высокие достижения» и «За достижения в культуре».

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и «Заслуженный артист Российской Федерации», устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 1100 рублей.

4.6. Коэффициент ученой степени в размере 0,1 устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждений, имеющих ученую степень кандидата наук.

Коэффициент ученой степени в размере 0,2 устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждений, имеющих ученую степень доктора наук.

Коэффициент ученой степени устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников, имеющих ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования и работающих по соответствующим направлениям.

Коэффициент ученой степени применяется:

- с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук;

- с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о присуждении ученой степени доктора наук.

При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени применяется только один из коэффициентов (коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени), имеющий максимальное значение.

4.7. Коэффициент специфики работы устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждения по обслуживанию слепых и слабовидящих граждан в размере 0,15.

4.8. Коэффициент профессионального мастерства устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждений в зависимости от квалификационной категории, присвоенной за профессиональное мастерство, в целях стимулирования их деятельности в следующих размерах:

- высшую - 0,2;

- первую - 0,1;

4.9. Коэффициент по занимаемой должности устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников учреждений в следующих размерах:

- главный специалист - 0,3;

- ведущий специалист - 0,1;
- специалист высшей категории - 0,06;
- специалист 1-й категории - 0,05;
- специалист 2-й категории – 0,03;
- ведущий научный сотрудник - 0,6;
- старший научный сотрудник - 0,5;
- научный сотрудник - 0,3;
- младший научный сотрудник - 0,1.

4.10. Коэффициент сложности работы в размере 0,1 устанавливается к базовым окладам (базовым должностным окладам) водителей автомобилей в случаях:

- работы на 2 - 3 видах автомобилей (легковом, грузовом автомобилях, автобусе и иных видах транспортных средств);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого ими автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

4.11. Оклад (должностной оклад) работника учреждения рассчитывается следующим образом:

4.11.1. Выполняется расчет квалификационного оклада (квалификационного должностного оклада) работника по следующей формуле:

$$O_k = O_{ky} \times (1 + K_{n1} + K_{n2}) \times K_{об},$$

где O_k – квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) работника;

O_{ky} – базовый оклад (должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы или профессиональной квалификационной группы, к которым отнесена профессия рабочего или должность служащего;

K_{n1} – коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени;

K_{n2} – коэффициент масштаба управления, или коэффициент профессионального мастерства, или коэффициент по занимаемой должности, или коэффициент сложности работы;

$K_{об}$ – коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

4.11.2. Выполняется расчет оклада (должностного оклада) работника по следующей формуле:

$$O_{\text{раб}} = O_{\text{к}} \times (1 + K_{\text{сп}}),$$

где $O_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника;

$O_{\text{к}}$ - квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с подпунктом 4.11.1 настоящего Примерного положения;

4.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждений согласно разделам 2 и 3 настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.13. Оплата труда высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, может производиться исходя из размера базового оклада (должностного оклада), установленного по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня».

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, приведен в приложении № 2 к Положению. В учреждениях могут применяться также перечни профессий рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержденные для учреждений других отраслей, при условии выполнения рабочими соответствующих видов работ.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих учреждений может производиться также исходя из размера базового оклада (должностного оклада), указанного в абзаце первом пункта 4.13 настоящего Положения, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям.

Установление высококвалифицированным рабочим базовых окладов (должностных окладов) в размере, предусмотренном абзацем первым пункта 4.13 настоящего Положения, осуществляется строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ и может носить как постоянный, так и временный характер.

5. Порядок исчисления заработной платы работников учреждений

5.1. Расчетным периодом для исчисления заработной платы в учреждениях является месяц.

5.2. Заработная плата работника учреждения вычисляется по формуле:

$$ЗП_{\text{раб}} = O_{\text{раб}} + B_{\text{к}} + B_{\text{с}},$$

где $ЗП_{\text{раб}}$ - заработная плата работника учреждения;

$O_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника учреждения, вычисляемый в соответствии с подпунктом 4.11.2 настоящего Положения;

V_k - компенсационные выплаты, определяемые в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

V_c - стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы

труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- минимальной заработной платы в Смоленской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. При формировании фонда оплаты труда по каждой штатной единице учреждения сверх суммы средств, направляемых на выплаты 12 должностных окладов и ежемесячной денежной выплаты в размере 650 рублей в месяц, предусматриваются средства для следующих выплат (в расчете на год) работникам учреждений (работникам культуры и искусства, специалистам и служащим):

- ежемесячная надбавка за выслугу лет – в размере 4,8 должностного оклада;

- ежемесячная надбавка за особые условия работы – в размере 2,4 должностного оклада;

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 4,8 должностного оклада;

- надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению;

- ежемесячная денежная выплата в размере 1100 рублей работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и «Заслуженный артист Российской Федерации»;

- доплата до МРОТ.

6.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда заработной платы учреждения между компенсационными и стимулирующими выплатами.

7. Порядок начисления материальной помощи

7.1. Материальная помощь выплачивается при наличии внебюджетных средств в следующих случаях:

- к юбилейным датам женщинам (50 и 55 лет), мужчинам (50, 60 лет) в размере до 5000 рублей.

- при увольнении с работы в связи с выходом на пенсию по старости до 5000 рублей

- к юбилейным датам и праздникам до 5000 рублей.

- смерти работника (выплачивается членам семьи) до 5000 рублей

- при предоставлении работнику очередного отпуска в размере до 10000 рублей.

- на рождение ребенка до 5000 рублей

7.2. Выплата работникам материальной помощи производится на основании заявлений.

8. Определение общего размера средств, направляемых на стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)

8.1. Общий размер стимулирующих выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливается в пределах ассигнований, утвержденных на фонд оплаты труда, по соответствующим источникам финансирования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Определение размера средств, направляемых на стимулирующие выплаты, осуществляется учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования), фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования), потребности в ассигнованиях на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и других стимулирующих выплат. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление стимулирующих выплат производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

8.2. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя и главного бухгалтера учреждения.

9. Оценка эффективности труда работников учреждения

9.1. Для назначения стимулирующих выплат, указанных в пунктах 3.6 - 3.8. настоящего Положения, в учреждении должны быть разработаны и утверждены критерии оценки эффективности деятельности работников.

9.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников разрабатываются и вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения уровня и качества оказания муниципальных услуг в сфере культуры.

9.3. Разработку критериев оценки эффективности деятельности осуществляют рабочие группы, создаваемые приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

При разработке критериев учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, комплексности, множественности числа критериев, рациональности.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе путем комиссионной оценки.

Принцип комплексности означает возможность применения критериев, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

10. Порядок определения размера стимулирующих выплат

10.1. Размер стимулирующих выплат, указанных в пунктах 3.6 - 3.8. настоящего Положения (далее премирования) для конкретного работника определяется на основе оценки результатов труда работника за отчетный период.

При определении размера премирования используются утвержденные в учреждении критерии оценки эффективности деятельности работника, которые закрепляются в Положении об оплате труда работников бюджетного учреждения.

10.2. При определении размера премирования работникам структурного подразделения используются следующие показатели:

1) базовый размер премирования, отработанное время за отчетный период, коэффициент эффективности труда;

10.3. Базовый размер премирования устанавливается в процентах от должностного оклада. Базовый размер премирования устанавливается приказом руководителя учреждения.

10.4. Коэффициент эффективности труда (далее - коэффициент) определяется за месяц.

Коэффициент исчисляется в баллах, с округлением до целого.

Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки эффективности деятельности и значимости этих критериев, закрепленных в Положении об оплате труда работников бюджетного учреждения. При этом совокупная значимость всех критериев должна составлять 100 баллов.

10.5. При определении размера выплаты за эффективность суммируются баллы, полученные при оценке целевых показателей оценки эффективности работы Учреждения за месяц, из расчета 1 балл равен 0,4 проценту. Расчет ежемесячной выплаты за эффективность работы производится от должностного оклада.

10.6. При оценке труда работника на уровне учреждения оценку эффективности труда осуществляет рабочая комиссия, количество и персональный состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда МБУК «Смоленский
Планетарий» имени
Ю.А.Гагарина

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципальных
учреждений культуры и искусства, относимых к основному персоналу**

Художник.

Должности работников культуры, искусства и кинематографии (перечень определен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), за исключением должности директора (генерального директора).

Кассир билетный.

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии (перечень определен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»).

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (занятый на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах).

Столяр (занятый на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах).

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (занятый на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах).

Приложение № 1.1
к Положению об оплате
труда МБУК «Смоленский
Планетарий» имени
Ю.А.Гагарина

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к административно-управленческому персоналу

Архивариус.
Бухгалтер.
Главный бухгалтер.
Главный инженер, инженер (за исключением должностей, относимых к основному персоналу).
Главный энергетик.
Делопроизводитель.
Директор.
Документовед.
Заместитель главного бухгалтера.
Заместитель директора.
Заведующий канцелярией.
Заведующий общежитием.
Заведующий складом.
Заведующий хозяйством.
Кассир.
Машинистка.
Менеджер.
Начальник отдела кадров.
Начальник отдела охраны труда и техники безопасности.
Начальник хозяйственного отдела.
Оператор электронно-вычислительных машин.
Программист.
Психолог.
Руководитель (заведующий) структурного подразделения (за исключением должностей, относимых к основному персоналу).
Руководитель филиала.
Секретарь-машинистка.
Секретарь-стенографистка.
Специалист по кадрам.
Экономист.
Юрисконсульт.

Приложение № 1.2
к Положению об оплате
труда МБУК «Смоленский
Планетарий» имени
Ю.А.Гагарина

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к вспомогательному персоналу

Буфетчик.
Вахтер.
Водитель.
Гардеробщик.
Дворник.
Кладовщик.
Комендант.
Контролер билетов.
Механик.
Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов.
Подсобный рабочий.
Продавец непродовольственных товаров.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
Садовник.
Слесарь-сантехник.
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (за исключением должностей, относимых к основному персоналу).
Столяр (за исключением должностей, относимых к основному персоналу).
Сторож.
Тракторист.
Уборщик служебных помещений.
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (за исключением должностей, относимых к основному персоналу).

труда МБУК «Смоленский
Планетарий» имени
Ю.А.Гагарина

**Базовые должностные оклады
по должностям работников муниципальных учреждений
культуры и искусства, не отнесенным к профессиональным
квалификационным группам**

№ п/п	Наименование должности	Базовый должностной оклад (рублей)
1	2	3
1.	Начальник гримерного цеха	6061
2.	Начальник радиоцеха	6061
3.	Начальник цеха реквизита	6061
4.	Начальник электроосветительного цеха	6061
5.	Начальник бутафорского цеха	6061
6.	Начальник машинного цеха	6061
7.	Начальник столярного цеха	6061
8.	Начальник пошивочного цеха	6061
9.	Заведующий автоклубом	6061
10.	Главный художник-модельер театрального костюма	6061
11.	Заведующий музыкальной частью	6061
12.	Артист - ведущий мастер сцены	5194
13.	Артист-солист-инструменталист	5194
14.	Научный сотрудник	5194
15.	Библиотекарь-каталогизатор	5194
16.	Инспектор творческого коллектива	5194
17.	Специалист по библиотечно-выставочной работе	5194

1	2	3
18.	Специалист по массовой консервации библиотечных фондов	5194
19.	Специалист по учету музейных предметов	5194
20.	Хранитель музейных предметов	5194
21.	Портной 2 - 3-го разрядов	3196
	4 - 7-го разрядов	3597
22.	Реставратор архивных и библиотечных материалов 3 - 6-го разрядов	3597
23.	Подсобный рабочий	3064

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда МБУК « Смоленский
Планетарий» имени
Ю.А.Гагарина

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах

1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.
2. Гример-постижёр, занятый изготовлением специальных париков и особо сложных гримов.
3. Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.
4. Макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок.
5. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, а также отбор и установку средств операторского освещения.
6. Машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью рабочих менее 10 человек.
7. Реставратор-ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.
8. Реставратор-ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.
9. Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород.
10. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.
11. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.
12. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.
13. Таксидермист.
14. Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.
15. Водители: автобусов, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие

перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

16. Киномеханики.

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда МБУК «Смоленский
Планетарий » имени
Ю.А.Гагарина

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование учреждения)
по состоянию на 1 января 20__ г.

1.	Ф.И.О.	
2.	Наименование профессии (должности)	
3.	Наименование профессиональной квалификационной группы	
4.	Уровень профессиональной квалификационной группы	
5.	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	
6.	Базовый оклад (базовый должностной оклад)	
7.	Коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени	
8.	Коэффициент масштаба управления, или коэффициент по занимаемой должности, или коэффициент профессионального мастерства, или коэффициент сложности работы	
9.	Коэффициент объема работы по профессии (должности)	
10.	Квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) (гр.6 x (1 + гр.7 + гр.8) x гр.9)	
11.	Коэффициент специфики работы	
12.	Оклад (должностной оклад) (гр.10 x (1 + гр.11)	
13.	Коэффициент по учреждению	

14.	Надбавка за счет повышающего коэффициента (гр. 12 x гр. 13)	
15.	Коэффициент стажа	
16.	Надбавка за выслугу лет (гр. 12 x гр. 15)	
17.	Коэффициент квалификационного класса	
18.	Надбавка за классность (гр. 12 x гр. 17)	
19.	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр.12 + гр.14 + гр. 16 + гр. 18)	
20.	Дополнительные сведения	

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда МБУК «Смоленский
Планетарий» имени
Ю.А.Гагарина

**Целевые показатели эффективности деятельности
муниципального бюджетного учреждения культуры
МБУК « Смоленский Планетарий» имени Ю.А.Гагарина**

1. Количество проведенных культурно - массовых мероприятий
2. Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях
3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда МБУК «Смоленский
Планетарий» имени
Ю.А.Гагарина

**Критерии и целевые показатели
оценки эффективности работы
муниципального бюджетного учреждения культуры
МБУК «Смоленский Планетарий» имени Ю.А.Гагарина**

Главный специалист

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки работы главного специалиста в баллах	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов– 75)			
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за месяц 1.Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях 2. Количество культурно-массовых мероприятий 3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	При выполнении на 100% -30 баллов При выполнении на 100% -30 баллов При выполнении на 100% -5 баллов	65 30 30 5
2.	Качественное и оперативное предоставление первичной информации в соответствии с графиком документооборота.	0-5 баллов	5
3.	Своевременное предоставление расшифровки потребности к плану ФХД , писем на перенос плановых назначений между статьями расходов в текущем финансовом году	0-5баллов	5
2.Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 20)			
1.	Качественное и оперативное исполнение особо важных и особо срочных поручений уполномоченного органа и заданий руководителя учреждения	0-10 баллов	10
2.	Своевременное, полное и достоверное составление и предоставление отчетных данных	0-10 баллов	10
3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов - 5)			

1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, охраны труда	0-5 баллов	5
	Всего баллов	X	100

Специалист

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки работы специалиста в баллах	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов– 75)			
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за месяц		65
	1.Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	2. Количество культурно-массовых мероприятий	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	При выполнении на 100% -5 баллов	5
2.	Осуществление постоянного контроля за функционированием информационных систем, телефонных линий	0-5 баллов	5
3.	Своевременная и качественная организация ремонтных и профилактических работ по содержанию оборудования в рабочем состоянии	0-5 баллов	5
2.Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 15)			
1.	Качественное и оперативное исполнение поручений и заданий руководителя учреждения	0-10 баллов	10
2.	Творческая инициатива	0-5 баллов	5
3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов - 10)			
1.	Отсутствие нарушений трудовой	0-10 баллов	10

	дисциплины, техники безопасности, охраны труда		
	Всего баллов	X	100

Инженер

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки работы инженера в баллах	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов– 75)			
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за месяц		65
	1.Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	2. Количество культурно-массовых мероприятий	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	При выполнении на 100% -5 баллов	5
2.	Размещение информации на сайте bus.gov.ru. в полном объеме и в установленные сроки	0-5 баллов	5
3.	Размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений.	0-5 баллов	5
2.Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 15)			
1.	Качественное и оперативное исполнение поручений и заданий руководителя учреждения	0-10 баллов	10
2.	Творческая инициатива	0-5 баллов	5
3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов - 10)			
1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины , техники безопасности, охраны труда	0-10 баллов	10
	Всего баллов	X	100

Техник

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки работы техника в баллах	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов– 75)			
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за месяц		65
	1.Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	2. Количество культурно-массовых мероприятий	При выполнении на 100% -30баллов	30
	3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	При выполнении на 100% -5 баллов	5
2.	Техническое обеспечение мероприятий звуковой аппаратурой, осветительным оборудованием, в том числе видеопроекторным в соответствии с планом работы учреждения	0-5 баллов	5
3.	Содержание оборудования в исправном состоянии	0-5 баллов	5
2.Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 10)			
1.	Качественное и оперативное исполнение особо срочных поручений директора.	0-5 баллов	5
2.	Отсутствие замечаний со стороны начальника технического отдела на качество исполнения должностных обязанностей	0-5 баллов	5
3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов - 15)			
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей на работу техники.	0-10 баллов	10
2.	Отсутствие нарушений трудовой	0-5 баллов	5

	дисциплины, техники безопасности, охраны труда		
	Всего баллов	X	100

Заведующий организационно-массовым отделом

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки работы заведующего организационно- массовым отделом в баллах	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов– 75)			
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за месяц		65
	1.Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	2. Количество культурно-массовых мероприятий	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	При выполнении на 100% -5 баллов	5
2.	Вклад в выполнение планового показателя по внебюджетной деятельности	0-5 баллов	5
3.	Вклад и участие в инновационной деятельности	0-5 баллов	5
2.Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 10)			
1.	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны посетителей	0-5 балла	5
2.	Творческая инициатива	0-5 баллов	5
3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов - 15)			
1.	Качественное исполнение особо важных и срочных поручений директора	0-10 баллов	10
2.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины техники безопасности, охраны труда	0-5 баллов	5
Всего баллов		X	100

Методист

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки работы методиста в баллах	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов– 75)			
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за месяц		65
	1.Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	2. Количество культурно-массовых мероприятий	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	При выполнении на 100% -5 баллов	5
2.	Своевременная актуализация официального сайта учреждения	от 0 до 5 баллов	5
3.	Публикация и освещение деятельности учреждения в СМИ, в т.ч. сети Интернет и на сайтах : учреждения, http://вся.культура.рф//	от 0 до5 баллов	5
2.Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 10)			
1.	Своевременное, полное и достоверное составление и предоставление отчетных данных	от 0-5 баллов	5
2.	Творческая инициатива	от 0-5 баллов	5
3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов - 15)			
1.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг	100%-10 баллов	10
2.	Отсутствие нарушений трудовой	0-5 баллов	5

	дисциплины, техники безопасности, охраны труда		
	сего баллов	X	100

Лектор

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки работы лектора в баллах	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов– 75)			
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за месяц		65
	1.Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	2. Количество культурно-массовых мероприятий	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	При выполнении на 100% -5 баллов	5
2.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг	При выполнении на 100% -10 баллов	10
2.Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 10)			
1.	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны посетителей	0-5 балла	5
2.	Творческая инициатива	0-5 баллов	5
3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов - 15)			
1.	Качественное исполнение особо важных и срочных поручений директора	0-10 баллов	10
2.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности,	0-5 баллов	5

	охраны труда		
	Всего баллов	X	100

Менеджер по культурно- массовому досугу

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки работы менеджера по культурно-массовому досугу в баллах	Баллы
1	2	3	4
1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов– 75)			
1.	Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за месяц		65
	1.Количество лиц, принявших участие в проведенных мероприятиях	При выполнении на 100% -30 баллов	30
	2. Количество культурно-массовых мероприятий	При выполнении на 100% -30баллов	30
	3. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования	При выполнении на 100% -5 баллов	5
2.	Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности	0- 10 баллов	10
2.Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 10)			
1.	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны посетителей	0-5 балла	5
2.	Творческая инициатива	0-5 баллов	5
3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов - 15)			
1.	Уровень удовлетворенности граждан	0-10 баллов	10

	качеством предоставляемых услуг		
2.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, охраны труда	0-5 баллов	5
	Всего баллов	X	100

