

УТВЕРЖДАЮ
Работодатель
Директор МАУК «Центр культуры и досуга»
ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан
_____ И.Ю.Чулкова
« _____ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Представитель работников
Председатель СТК МАУК
«Центр культуры и досуга»
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
_____ А.А.Егоров
« _____ » _____ 2021 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
И ВНЕСЕНИИ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ**

Муниципального автономного учреждения культуры
«Центр культуры и досуга» городского округа закрытое административно-
территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан
г. Межгорье
на 2019-2022 годы

Юридический и фактический адрес: Республика Башкортостан, г. Межгорье,
ул. 40 лет Победы, 58
тел. 8(34781)2-05-91

Утвержден на общем собрании
работников МАУК «Центр культуры и досуга»
ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан
«27 » апреля 2021 г.

Протокол № 2 от 27.04.2021 г.

г. Межгорье, 2021 год

Муниципальное автономное учреждение культуры «Центр культуры и досуга» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, в лице работодателя Чулковой Ирины Юрьевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и Совет трудового коллектива в лице председателя Егорова Александра Анатольевича с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящее соглашение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор МАУК «Центр культуры и досуга» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан на 2019-2022 годы, утвержденный на общем собрании работников 27.04.2021 года, протокол №2

1.В приложении к коллективному договору «**Положение о материальном стимулировании**» внести следующие изменения:

2.1. Пункт 1.5. Раздела 1 «Общие положения» дополнить абзац «Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников».

2.2. Пункт 2.10. Раздела 2 «Порядок и условия установления повышающих коэффициентов» дополнить пункт 2.10 в следующей редакции:

«2.10. Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников устанавливается руководителем учреждения при выполнении работником обязанностей не входящих в должностные обязанности.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах – 1,0»

2.3. Пункт 4.2 Раздела 4 «Условия и порядок премирования» слова «Размер премии устанавливается в размере до 100% должностного оклада» исключить.

2.3. Пункт 4.5 Раздела 4 «Условия и порядок премирования» считать в следующей редакции:

«4.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. Конкретный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

Приложение №1

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Аккомпаниатор-	Фактическая загрузка по	<i>Критерии оценки по основной деятельности</i>				

концертмейстер	нормам, предусмотренным к индивидуальной должности, творческий, профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций.	0-10			
	Освоение и внедрение новых методов работы.	Освоение и внедрение новых методов и форм работы.	0-5			
	Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии).	Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.).	0-5			
	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника.	0-5			
	Особые творческие достижения.	Номинация на профессиональную премию, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение, оригинальная режиссура, звуковые и световые решения и т.д.; выступления без использования фонограмм с записью голоса). Подготовка и проведение мероприятий, обладающих глубокой тематической направленностью. Работа с организациями.	0-10			
	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий , работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей.	0-10			
	Организация работы с детьми требующими особое внимание	Привлечение и работа с детьми, подростками требующими особого внимания (оказавшихся в трудной жизненной ситуации, с ограниченными возможностями здоровья, одаренные)				
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности.	0-10			
	Выполнение работ, способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-5			
Работа с клубным	Руководство клубным формированием,					

	формированием	любительских объединений, клубов по интересам, кружков.	0-5			
	Публикация и освещение творческой деятельности в средствах массовой информации.	Подготовка объявлений и публикаций в СМИ , способствующих повышению имиджа учреждения.	0-5			
	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях , творческих лабораториях.	-Межмуниципальные -Межрегиональные -Всероссийские -Международные	0-2 0-3 0-5 0-6			
	Увеличение имиджа учреждения путём завоевания званий на конкурсах профессионального мастерства, фестивалей, творческих лабораториях.	Звание дипломанта различных степеней; Звание лауреата различных степеней.	0-5			
	Организация и проведение плановых мероприятий на платной основе.	Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.	0-5			
		Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-4			
		ИТОГО	100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Водитель автомобиля	Фактическая загрузка по нормам, предусмотренным к индивидуальной должности, творческий, профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	Критерии оценки по основной деятельности	0-5			
		Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций.				
	Освоение и внедрение новых методов работы.	Освоение и внедрение новых методов и форм работы.	0-5			
	Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии).	Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.).	0-5			
		Прохождение в установленные сроки	0-5			

	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника.				
	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий , работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей .	0-10			
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности.	0-10			
	Выполнение работ , способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-5			
	Выполнение работ способствующих улучшению качественного содержания автомобиля	Содержание транспорта в исправном состоянии, контроль работоспособности и чистоты автомобиля	0-10			
	Эффективное использование ГСМ	Отсутствие перерасхода горюче-смазочных материалов и запасных частей	0-10			
	Выполнение работ по содержанию автомобиля	Самостоятельное выполнение эксплуатационного ремонта автомобиля	0-10			
	Соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие подтвержденных документально случаев нарушения ПДД, штрафов за нарушение ПДД.	0-10			
	Организация и проведение плановых мероприятий на платной основе.	Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.	0-5			
	Организация и работа по хранению материальных ценностей	Бережное сохранение вверенных материальных ценностей, отсутствие утери, хищения, поломок, порчи материальных ценностей. Своевременное принятие мер по ремонту техники.	0-5			
		Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении	0-5			

профессиональной этики	мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)				
ИТОГО		100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
заместитель директора, художественный руководитель, заведующий отделом, методист		<i>Критерии оценки по основной деятельности</i>	0-10			
	Фактическая нагрузка по нормам, предусмотренным к индивидуальной должности. Профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	Выполнение плановых показателей, муниципального задания. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций. за отчетный период.				
	Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии).	Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество, степень занятости в мероприятиях и т.д.).	0-5			
	Организация и работа по разработке локально-нормативных актов	Качественная разработка документов (локальных актов, инструкций, рекомендаций), определяющих стратегические направления жизнедеятельности учреждения	0-10			
	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень самоорганизации, самоконтроля, состояние документации	0-10			
	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника за пределами периодического обучения. Наличие благодарственных писем.	0-5			
	Проведение работы (программы, мастер-класс, встречи, проекты, собрания коллектива, культурно-досуговые мероприятия, участие в конкурсах и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения городских мероприятий.	0-10			
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности. Участие в общественных мероприятиях в качестве волонтера.	0-10			
	Выполнение работ, способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых,	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-10			

	социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.					
	Организация и работа по сохранению контингента участников художественной самодеятельности	Сохранение контингента участников художественной самодеятельности, обеспечение условий для организации творческого процесса.	0-5			
	Профориентационная работа. Соблюдение положения о профессиональной этике.	Пропаганда деятельности учреждения. Работа с участниками художественной самодеятельности, их родителями, учителями и т.п. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб от участников художественной самодеятельности.	0-5			
	Публикация и освещение творческой деятельности в средствах массовой информации.	Подготовка объявлений и публикаций в СМИ (социальных сетях), способствующих повышению имиджа учреждения.	0-5			
	Организация и проведение плановых мероприятий на платной основе.	Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.	0-5			
		Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-10			
		ИТОГО	100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Звукорежиссер, звукооператор, ведущий дискотеки	Фактическая загрузка по нормам, предусмотренным к индивидуальной должности, творческий, профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	Критерии оценки по основной деятельности	0-5			
		Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций.				
	Освоение и внедрение новых методов работы.	Освоение и внедрение новых методов и форм работы.	0-5			
	Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии).	Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.).	0-5			
		Прохождение в установленные сроки	0-5			

	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника.				
	Особые творческие достижения	Номинация на профессиональную премию, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение, оригинальная режиссура, звуковые и световые решения и т.д.; выступления без использования фонограмм с записью голоса). Подготовка и проведение мероприятий, обладающих глубокой тематической направленностью. Работа с организациями.	0-10			
	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий , работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей.	0-10			
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности.	0-5			
	Выполнение работ , способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-5			
	Выполнение работ способствующих улучшению качественного музыкального оформления мероприятий	Обеспечение технического качества звука в зависимости от акустической возможности сценической площадки, бесперебойной работы звуковой технической аппаратуры.	0-5			
	Публикация и освещение творческой деятельности в средствах массовой информации.	Подготовка объявлений и публикаций в СМИ , способствующих повышению имиджа учреждения.	0-5			
	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях , творческих лабораториях.	-Межмуниципальные -Межрегиональные -Всероссийские -Международные	0-2 0-3 0-5 0-6			
	Увеличение имиджа учреждения путём завоевания званий на конкурсах профессионального мастерства, фестивалях,	Звание дипломанта различных степеней; Звание лауреата различных степеней.	0-2 0-3			

творческих лабораториях.					
Организация и проведение плановых мероприятий на платной основе.	Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.	0-5			
Организация и работа по хранению материальных ценностей	Бережное сохранение вверенных материальных ценностей, отсутствие утери, хищения, поломок, порчи материальных ценностей, находящихся в зрительном зале, рабочем месте. Своевременное принятие мер по ремонту аппаратуры, оборудования.	0-5			
Эффективность использования средств ИКТ в работе	Высокий уровень владения ИКТ, эффективное использование их в работе	0-5			
	Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-4			
	ИТОГО	100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Кассир, дежурный, контролер билетов	Фактическая загрузка по нормам, предусмотренным к индивидуальной должности, творческий, профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	Критерии оценки по основной деятельности	0-5			
		Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций.				
	Освоение и внедрение новых методов работы.	Освоение и внедрение новых методов и форм работы.	0-5			
	Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии).	Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.).	0-5			
	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника.	0-10			
Проведение	Высокий уровень подготовки и	0-10				

	самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	проведения указанных мероприятий , работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей .				
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятий (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности. Участие в общественных мероприятиях в качестве волонтера.	0-10			
	Выполнение работ , способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-10			
	Выполнение работ способствующих обслуживанию мероприятий	Высокий уровень обслуживания зрителей, посетителей Выполнение качественной работы, соблюдение пропускного режима.	0-5 0-5			
	Публикация и освещение творческой деятельности в средствах массовой информации.	Подготовка объявлений и публикаций в СМИ (социальные сети) , способствующих повышению имиджа учреждения.	0-10			
	Организация и проведение плановых мероприятий на платной основе.	Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.	0-5			
	Организация и работа по хранению материальных ценностей	Бережное сохранение вверенных материальных ценностей, отсутствие утери, хищения, поломок, порчи материальных ценностей, находящихся в зрительном зале, рабочем месте.	0-10			
	Эффективность использования средств ИКТ в работе	Высокий уровень владения ИКТ, эффективное использование их в работе	0-5			
		Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-5			
		ИТОГО	100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Режиссер, балетмейстер, хормейстер, руководитель студии, руководитель кружка, Руководитель любительского объединения, руководитель клуба по интересам, культурный организатор	Фактическая загрузка по нормам, предусмотренным к индивидуальной должности, творческий, профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	<i>Критерии оценки по основной деятельности</i>	0-10			
		Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций.				
	Освоение и внедрение новых методов работы.	Освоение и внедрение новых методов и форм работы.	0-5			
	Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии).	Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.).	0-5			
	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника.	0-5			
	Особые творческие достижения.	Номинация на профессиональную премию, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение, оригинальная режиссура, звуковые и световые решения и т.д.; выступления без использования фонограмм с записью голоса). Подготовка и проведение мероприятий, обладающих глубокой тематической направленностью. Работа с организациями , наличие благодарственных писем.	0-10			
	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий , работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей.	0-10			
	Организация работы с детьми требующими особое внимание	Привлечение и работа с детьми, подростками требующими особого внимания (оказавшихся в трудной жизненной ситуации, с ограниченными возможностями здоровья, одаренные)				
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов,	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности.	0-10			

	конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.					
	Выполнение работ , способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-5			
	Увеличение численности участников клубных формирований, любительских объединений, клубов по интересам, кружков.	Увеличение средней наполняемости участников клубных формирований не менее чем на 20 % (официально зафиксированные участники клубных формирований в журналах учета работы на конец года).	0-5			
	Публикация и освещение творческой деятельности в средствах массовой информации.	Подготовка объявлений и публикаций в СМИ , способствующих повышению имиджа учреждения.	0-5			
	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях , творческих лабораториях.	-Межмуниципальные -Межрегиональные -Всероссийские -Международные	0-2 0-3 0-5 0-6			
	Увеличение имиджа учреждения путём завоевания званий на конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, творческих лабораториях.	Звание дипломанта различных степеней; Звание лауреата различных степеней.	0-5			
	Организация и проведение плановых мероприятий на платной основе.	Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.	0-5			
		Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-4			
		ИТОГО	100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Костюмер, заведующий	Фактическая загрузка по	Критерии оценки по основной деятельности				

костюмерной	нормам, предусмотренным к индивидуальной должности, творческий, профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций.	0-5			
	Освоение и внедрение новых методов работы.	Освоение и внедрение новых методов и форм работы.	0-5			
	Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии).	Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.).	0-5			
	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника. Получение дипломов профессионального мастерства.	0-5			
	Особые творческие достижения	Подготовка и проведение мероприятий, обладающих глубокой тематической направленностью и сложностью. Работа с организациями.	0-10			
	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий, работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей.	0-10			
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности.	0-5			
	Выполнение работ, способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-5			
	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Пошив концертных костюмов и изготовление аксессуаров (выполнение дополнительных работ согласно квалификации, не входящих в должностные обязанности)	0-5			
		Участие в изготовлении и оформлении реквизита и декораций для мероприятий	0-5			

		Выполнение работ по подбору и закупке тканей, фурнитуры и оборудования для пошива и изготовления костюмов. Разработка эскизов костюмов, раскрой костюмов и составление сметы на костюмы	0-5			
Исполнительская дисциплина		Высокий уровень самоорганизации, самоконтроля	0-10			
		Качественное и своевременное ведение документации, отчетности	0-5			
		Качественное выполнение разовых срочных поручений	0-5			
Организация и проведение плановых мероприятий на платной основе.		Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.	0-5			
Организация и работа по хранению материальных ценностей		Бережное сохранение вверенных материальных ценностей, отсутствие утери, хищения, поломок, порчи материальных ценностей, находящихся на рабочем месте. Своевременное принятие мер по ремонту оборудования.	0-5			
		Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики		Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-5			
		ИТОГО	100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Осветитель, машинист сцены	Фактическая загрузка по нормам, предусмотренным к индивидуальной должности, творческий, профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	Критерии оценки по основной деятельности	0-5			
		Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций.				
	Освоение и внедрение новых методов работы.	Освоение и внедрение новых методов и форм работы.	0-5			
	Перевыполнение	Перевыполнение нормативных показателей результативности	0-5			

	средней загрузки по должности (профессии).	деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.).				
	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника.	0-5			
	Особые творческие достижения	Номинация на профессиональную премию, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение, оригинальная режиссура, звуковые и световые решения и т.д.; выступления без использования фонограмм с записью голоса). Подготовка и проведение мероприятий, обладающих глубокой тематической направленностью. Работа с организациями.	0-10			
	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий , работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей.	0-10			
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности. Участие в общественных мероприятиях в качестве волонтера.	0-5			
	Выполнение работ, способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-5			
	Выполнение работ способствующих улучшению качественного светового оформления мероприятий	Обеспечение технического качества освещения в зависимости от возможности сценической площадки, бесперебойной работы световой технической аппаратуры.	0-5			
	Публикация и освещение творческой деятельности в средствах массовой информации.	Подготовка объявлений и публикаций в СМИ , способствующих повышению имиджа учреждения.	0-5			
	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях , творческих лабораториях.	-Межмуниципальные -Межрегиональные -Всероссийские -Международные	0-2 0-3 0-5 0-6			
	Организация и проведение плановых мероприятий на платной	Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм	0-5			

основе.	мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.				
Организация и работа по хранению материальных ценностей	Бережное сохранение вверенных материальных ценностей, отсутствие утери, хищения, поломок, порчи материальных ценностей, находящихся в зрительном зале, рабочем месте. Своевременное принятие мер по ремонту аппаратуры, оборудования. Исправное состояние, безаварийная и надежная работа систем электропитания, правильная их эксплуатация, своевременный качественный ремонт.	0-5 0-5			
Эффективность использования средств ИКТ в работе	Высокий уровень владения ИКТ, эффективное использование их в работе	0-5			
	Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-4			
	ИТОГО	100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Секретарь, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, делопроизводитель	Фактическая загрузка по нормам, предусмотренным к индивидуальной должности. Профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	Критерии оценки по основной деятельности	0-10			
		Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций. за отчетный период.				
	Организация и работа по разработке локально-нормативных актов	Качественная разработка проектов документов (локальных актов, инструкций, рекомендаций), определяющих направления жизнедеятельности учреждения	0-5			
	Исполнительская дисциплина	Высокий уровень самоорганизации, самоконтроля	0-10			
		Качественное и своевременное ведение документации, отчетности	0-5			
Отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирурующих органов		0-5				
	Качественное выполнение разовых срочных поручений	0-5				

	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника.	0-5			
	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий, работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей.	0-10			
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности. Участие в общественных мероприятиях в качестве волонтера.	0-10			
	Выполнение работ, способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей).	0-10			
	Выполнение работ по обеспечению хозяйственной деятельностью учреждения	Высокая организация работы по оснащению учебным и хозяйственным оборудованием, спецодеждой и индивидуальными средствами защиты	0-5			
	Выполнение работ по обеспечению требований безопасности учреждения	Качественное выполнение требований по охране труда и жизни, пожарной безопасности, санэпидбезопасности, электробезопасности, террористической защищенности	0-10			
		Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-10			
		ИТОГО	100			

Должность	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии и показатели оценки	Шкала оценки (в баллах)	Самооценка сотрудника	Оценка руководителя	Оценка комиссии
-----------	--	------------------------------	-------------------------	-----------------------	---------------------	-----------------

Художники (всех специальностей), гример-пастижер	Фактическая загрузка по нормам, предусмотренным к индивидуальной должности, творческий, профессиональный подход к проведённой работе, высокая оценка позитивного результата.	<i>Критерии оценки по основной деятельности</i>	0-5				
		Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций.					
	Освоение и внедрение новых методов работы.	Освоение и внедрение новых методов и форм работы.	0-5				
	Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии).	Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.).	0-5				
	Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки.	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника.	0-5				
	Особые творческие достижения	Номинация на профессиональную премию, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение, оригинальная режиссура, звуковые и световые решения и т.д.; выступления без использования фонограмм с записью голоса). Подготовка и проведение мероприятий, обладающих глубокой тематической направленностью. Работа с организациями.	0-10				
	Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.).	Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий, работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей.	0-10				
	Участие в проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей.	Непосредственное участие в указанных мероприятиях в качестве актёра, вокалиста, танцовщика, ведущего и других творческих направленностей, не связанных с основным видом деятельности.	0-5				
	Выполнение работ, способствующих улучшению качества информационных, культурно-досуговых, социально-значимых, просветительских и др. мероприятий.	Помощь в организации и проведении указанных мероприятий (за рамками своих должностных обязанностей). Выполнение работы вне рабочего времени (самоотверженный труд)	0-5 0-5				
Публикация и освещение творческой	Подготовка объявлений и публикаций в СМИ, способствующих повышению	0-5					

деятельности в средствах массовой информации.	имиджа учреждения.				
Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалей, творческих лабораториях.	-Межмуниципальные -Межрегиональные -Всероссийские -Международные	0-2 0-3 0-5 0-6			
Увеличение имиджа учреждения путём завоевания званий на конкурсах профессионального мастерства, фестивалей, творческих лабораториях.	Звание дипломанта различных степеней; Звание лауреата различных степеней.	0-2 0-3			
Организация и проведение плановых мероприятий на платной основе.	Организация, проведение, участие в концертах, спектаклях, детских проектов, выставок, тематических вечеров отдыха и других форм мероприятий на платной основе, и выполнение платных услуг в рамках иной приносящей доход деятельности.	0-5			
Организация и работа по хранению материальных ценностей	Бережное сохранение вверенных материальных ценностей, отсутствие утери, хищения, поломок, порчи материальных ценностей, находящихся в зрительном зале, рабочем месте. Своевременное принятие мер по ремонту аппаратуры, оборудования.	0-5			
Эффективность использования средств ИКТ в работе	Высокий уровень владения ИКТ, эффективное использование их в работе	0-5			
	Критерии трудовой и исполнительской дисциплины				
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и профессиональной этики	Дополнительный балл руководителя, председателя оценочной комиссии за существенную помощь, оказанную в организации и проведении мероприятий, высокую оценку работы (отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций со стороны коллег, участников художественных коллективов, посетителей)	0-4			
	ИТОГО	100			

3. В приложении к коллективному договору «Положение об оплате труда работников МАУК «Центр культуры и досуга» внести следующие изменения:

3.1. Пункт 1.1. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан».

Настоящее Положение разработано в целях совершенствования структуры заработной платы и стимулирования работников к повышению результатов труда.»;

3.2. Пункт 1.2. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.2. Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу для определения минимальных окладов, устанавливаемую органами местного самоуправления ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;

минимальные размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровням образования и стажу (далее – минимальный оклад);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера».

3.3. Пункт 1.5. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.5. Минимальные оклады устанавливаются с учетом базовой единицы для определения минимальных окладов и отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. №570, от 14 марта 2008 г. № 121н, от 29 мая 2008 г. № 247н, от 29 мая 2008 г. № 248н.

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан».

3.4. Пункт 1.6. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения руководителем по согласованию с Отделом».

3.5. Абзац 1 пункта 1.8. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.8. Месячная заработная плата работника без учета районного

коэффициента, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда».

3.6. Пункт 1.10. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, предусмотренного уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

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

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

3.7. Пункт 2.1. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» изложить в следующей редакции:

«2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационному уровню».

3.8. Пункт 2.3. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» изложить в следующей редакции:

«2.3. К минимальному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент к окладу водителям за классность;
повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы».

3.9. Пункт 2.5. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» изложить в следующей редакции:

«2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в целях доведения месячной заработной платы работника до установленного законодательством минимального размера оплаты труда, обеспечения дифференциации в уровнях оплаты труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.10. Пункт 2.9. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» изложить в следующей редакции:

«2.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается руководителем по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Основными критериями установления размера повышающего коэффициента к окладу являются:

профессиональная подготовленность работника, сложность и качество выполняемой работы;

интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач».

3.11. Пункт 2.10. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» изложить в следующей редакции:

«2.10. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается руководителем учреждения при привлечении работника к выполнению особо важных и ответственных работ».

3.12. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» добавить пункт 2.11 в следующей редакции:

«2.11. . Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников устанавливается руководителем учреждения при выполнении работником обязанностей не входящих в должностные обязанности.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах – 1,0

3.13. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» добавить пункт 2.12 в следующей редакции:

«2.12. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты,

предусмотренные разделом 8 настоящего Положения».

3.14. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» добавить пункт 2.13 в следующей редакции:

«2.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения».

3.15. Раздел 3 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

«3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей».

3.16. Пункт 3.1. Раздел 3 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей» изложить в следующей редакции:

«3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 3 в соответствии с приказом Отдела.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Отдел исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом».

3.17. Пункт 3.2. Раздел 3 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей» изложить в следующей редакции:

«3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, и устанавливается в следующих размерах с учетом группы по оплате труда:

	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения, рубли				
	I	II	III	IV	без группы
Руководитель муниципального учреждения	16 092	13 900	12 939	12 595	12 595

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Руководитель учреждения обязан представлять в Отдел в установленном порядке справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с разделом 11 настоящего Положения».

3.18. Пункт 3.3. Раздел 3 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей» изложить в следующей редакции:

«3.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

3.19. Пункт 3.6. Раздел 3 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей» изложить в следующей редакции:

«3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения».

3.20. Пункт 3.7. Раздел 3 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей» изложить в следующей редакции:

«3.7. Отдел устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке согласования выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан от 05 декабря 2019 г. № 1425.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании приказа Отдела по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения значений показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты ему премий устанавливаются Отделом в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Существенными показателями эффективности работы руководителя учреждения являются:

рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Общая сумма выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы

соответствующего руководителя, его заместителей), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения».

3.21. Пункт 3.8. Раздел 3 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей» изложить в следующей редакции:

«3.8. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Общая сумма выплат стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.22. Пункт 4.1. Раздел 4 «Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и прочие должности» изложить в следующей редакции:

«4.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в муниципальных учреждениях культуры, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:			
1.1	1 квалификационный уровень: архивариус; дежурный; калькулятор; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель	1,15	4 741	-
1.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,15	4 741	0,05
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			

2.1	1 квалификационный уровень: администратор; диспетчер; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник-программист; техник по защите информации; художник	1,40	5 771	-
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	1,40	5 771	0,05
2.3	3 квалификационный уровень: заведующий столовой; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	1,40	5 771	0,10
2.4	4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,40	5 771	0,15
2.5	5 квалификационный уровень: начальник мастерской; начальник ремонтного цеха	1,40	5 771	0,2
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности»			

	служащих третьего уровня»:			
3.1	1 квалификационный уровень: инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); бухгалтер; документовед; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; экономист; экономист по планированию; экономист по труду; специалист по защите информации; аналитик; юрисконсульт; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик	1,90	7 832	-
3.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,90	7 832	0,05
3.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,90	7 832	0,10
3.4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,90	7 832	0,15
3.5	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	1,90	7 832	0,20

4	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:			
4.1	1 квалификационный уровень: начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник отдела информации; начальник отдела кадров; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	2,55	10 512	-
4.2	2 квалификационный уровень: главный (диспетчер, специалист по защите информации)	2,55	10 512	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	2,55	10 512	0,10

<*> - не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

3.23. Пункт 4.2. Раздел 4 «Условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих и прочие должности» изложить в следующей редакции:

«4.2. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих в учреждениях культуры, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1	Специалист административно-хозяйственной деятельности; дизайнер печатной продукции	1,15	4 741
2	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; специалист по управлению персоналом; контрактный управляющий	1,90	7 832

Должностной оклад для указанных работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

3.24. Пункт 5.1. Раздел 5 «Условия оплаты труда работников, относящихся в сфере культуры» изложить в следующей редакции:

«5.1. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры устанавливаются в следующих размерах:

5.1.1. Минимальные оклады работников учреждений культуры устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: контролер билетов	1,38	5 689
2	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий костюмерной; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	1,62	6 678
3	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: концертмейстер по классу вокала (балета); художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик;	1,68	6 925

	<p>художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; артист эстрадно-симфонического, духового оркестров; артист эстрадного оркестра (ансамбля); редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по методике клубной работы; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер</p>		
4	<p>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: главный художник; режиссер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; директор съемочной группы; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам</p>	5,0	12 366

* Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

3.25. Пункт 5.2. Раздел 5 «Условия оплаты труда работников, относящихся в сфере культуры» изложить в следующей редакции:

«5.2. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности, относящиеся к сфере культуры и не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

главный администратор – 12 366 рублей;
 главный режиссер – 12 366 рублей;
 музыкальный руководитель – 12 366 рублей;
 управляющий творческим коллективом – 12 366 рублей;
 художественный руководитель – 12 366 рублей;
 аранжировщик – 6 925 рублей;
 артист - солист-инструменталист – 6 925 рублей;
 артист разговорного жанра – 6 925 рублей;
 артист, играющий на духовых инструментах, - 6 925 рублей;
 артист балета, исполняющий сольные партии, - 6 925 рублей;
 артист хора, исполняющий сольные партии, - 6 925 рублей;
 администратор (старший администратор) съемочной группы – 6 925 рублей;
 звукооператор – 6 925 рублей;
 кинооператор-постановщик – 6 925 рублей;
 менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций – 6 925 рублей;
 менеджер по культурно-массовому досугу – 6 925 рублей;
 музыкальный оформитель – 6 925 рублей;
 светооператор – 6 925 рублей;
 специалист по библиотечно-выставочной работе – 6 925 рублей;
 художник-постановщик по костюмам – 6 925 рублей.

Должностной оклад для указанных работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам».

3.26. Пункт 6.2. Раздел 6 «Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» изложить в следующей редакции:

«6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,00	4 122
2 разряд	1,05	4 329
3 разряд	1,10	4 535
4 разряд	1,15	4 741
5 разряд	1,25	5 153
6 разряд	1,40	5 771
7 разряд	1,55	6 390
8 разряд	1,70	7 008

<*> - не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

3.27. Пункт 6.3. Раздел 6 «Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» изложить в следующей редакции:

«6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2».

3.28. Пункт 7.2. Раздел 7 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» исключить абзац «за работу в сельской местности».

3.29. Пункт 7.3. Раздел 7 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» изложить в следующей редакции:

«7.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанные выплаты не производятся.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 01 января 2014 г. при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае если до 01 января 2014 г. в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

Конкретные размеры выплат устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников».

3.30. Пункт 7.4. Раздел 7 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» изложить в следующей редакции:

«7.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для расчета доплаты за работу в ночные часы в заработную плату за работу в дневное время включается оклад, а также доплаты за труд и стимулирующие надбавки, установленные кратно окладу или в фиксированных суммах, за исключением доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и сверхурочно.

Для расчета оплаты в выходной или праздничный день учитывается оклад работника и другие доплаты за труд и стимулирующие надбавки, установленные кратно окладу или в фиксированных суммах, за исключением доплат за работу сверхурочно и в ночные часы.

Для расчета оплаты за сверхурочную работу учитывается оклад работника и другие доплаты за труд и стимулирующие надбавки, установленные кратно окладу или в фиксированных суммах, за исключением доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и в ночные часы».

3.31. Пункт 8.1. Раздел 8 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников учреждения» изложить в следующей редакции:

«8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному автономному учреждению из бюджета ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений».

3.32. Установить, что изменения и дополнения в Коллективный договор вступают в силу с 01 мая 2021 года.

УТВЕРЖДАЮ
Работодатель
Директор МАУК «Центр культуры и досуга»
ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан
И.Ю.Чулкова
« 27 » 04 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ
Представитель работников
Председатель СТК МАУК
«Центр культуры и досуга»
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан
А.А.Егоров
« 27 » 04 2021 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
И ВНЕСЕНИИ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ**

Муниципального автономного учреждения культуры
«Центр культуры и досуга» городского округа закрытое административно-
территориальное образование
город Межгорье Республики Башкортостан
г. Межгорье
на 2019-2022 годы

Юридический и фактический адрес: Республика Башкортостан, г. Межгорье,
ул. 40 лет Победы, 58
тел. 8(34781)2-05-91

Утвержден на общем собрании
работников МАУК «Центр культуры и досуга»
ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан
«27» апреля 2021 г.

Протокол № 2 от 27.04.2021 г.

г. Межгорье, 2021 год

Пронумеровано, прошнуровано и
опечатано 33 (тридцать три) листов

Директор МАУК «Центр культуры и досуга»
З.А.Т.О. Мажитович, Республика Башкортостан
И.Ю. Чулкова

