**АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРИЦКОГО РАЙОНА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

19.09.2017 № 476

**О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда**

**в муниципальных учреждениях культуры**

**МО Старицкий район Тверской области**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области» и постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области», постановлением Правительство Тверской области от 14.09.2017 № 306-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области»

**Администрация Старицкого района Тверской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры МО Старицкий район Тверской области (далее – Положение) (прилагается).

2. Рекомендовать главам администраций поселений, входящих в состав МО Старицкий район Тверской области, определить порядок и условия оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры соответствующих поселений Старицкого района Тверской области с учетом норм и требований, содержащихся в настоящем Положении.

3. Постановление администрации Старицкого района Тверской области от 03.06.2016 № 164 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры МО Старицкий район Тверской области» признать утратившими силу.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте администрации Старицкого района.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Старицкого района М.А. Рыжкову.

Глава администрации

Старицкого района С.Ю. Журавлёв

Приложение

к постановлению администрации

Старицкого района Тверской области

от «19» сентября 2017 года № 476

**Положение**

**о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры МО Старицкий район Тверской области**

**Раздел I**

**Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры МО Старицкий район Тверской области (далее – муниципальные учреждения культуры). Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам – должностной оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 настоящего Порядка.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителей муниципальных учреждений культуры – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата руководителя муниципального учреждения культуры не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения);

б) для заместителей руководителя муниципальных учреждений культуры – в кратности до 3,5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя муниципальных учреждений культуры не должна быть более чем в три с половиной раза больше размера среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения);

в) для главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры – в кратности до 3 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера муниципальных учреждений культуры не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя муниципального учреждения культуры, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом «б» настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников муниципальных учреждений культуры формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

**Раздел II**

**Порядок и условия оплаты труда работников культуры**

8. Должностные оклады работников, занимающих должности служащих культуры, квалификационные [характеристики](consultantplus://offline/ref=C58A82710008F133822DA0AFD0D51BC95DB892FF1FBBBEE258BEFA47180B76FAB002DF4207BA52E6z205H) которых утверждены 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», устанавливаются в следующих размерах:

Должности работников, занятых в библиотеках

| Наименование должностей | Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ведущие учреждения | I | II | III | IV | не отнесенные к группам |
| 1. Руководители | | | | | | |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы | 9 066 | 8 808 | 8 546 | 8 546 | 8 546 | 8 546 |
| 2. Специалисты | | | | | | |
| Помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы | 7 807 | | | | | |
| Главный библиотекарь, главный библиограф | 9 066 | | | | | |
| Библиотекарь, библиограф  ведущий  первой категории  второй категории  без категории | 7 820  7 590  7 374  7 158 | | | | | |
| Библиотекарь-каталогизатор  первой категории  второй категории  без категории | 7 590  7 374  7 158 | | | | | |
| Специалист по библиотечно-выставочной работе  первой категории  второй категории  без категории | 7 590  7 374  7 158 | | | | | |
| Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки  ведущий  первой категории  второй категории  без категории | 8 059  7 820  7 590  7 158 | | | | | |

Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях, центрах (домов культуры, домов досуга), и других аналогичных учреждениях культурно-досугового типа

| Наименование должностей | Должностные оклады по группам  по оплате труда руководителей, рублей | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ведущие учреждения | I | II | III | IV | не отнесенные  к группам |
| 1.Руководители | | | | | | |
| Художественный руководитель, художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 11 152 | 10 791 | 10 073 | 9 642 | 9 066 | 8 808 |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно- методического центра и других аналогичных организаций | 9 066 | 8 808 | 8 546 | 8 546 | 8 546 | 8 546 |
| Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 13 598 | 12 626 | 11 979 | 11 332 | 11 008 | 10 361 |
| Заведующий автоклубом | 11 162 | | | | | |
| Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно - досуговых организаций | 9 066 | 8 808 | 8 546 | 8 546 | 8 546 | 8 546 |
| Заведующий художественно-оформительской мастерской | 8 808 | 8 546 | | 8 347 | |  |
| Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно- досуговых организаций  ведущий  первая категория  вторая категория  без категории | 7 158  6 950  6 813  6 610 | | | | | |
| Менеджер по культурно- массовому досугу  ведущий  первая категория  вторая категория  без категории | 7 158  6 950  6 813  6 610 | | | | | |
| Режиссер любительского театра (студии)  высшая | 8 802  8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| первой категории |
| второй категории  без категории |
| Режиссер массовых представлений  высшая  первая категория  вторая категория  без категории | 8 802  8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца  высшая  первая категория  вторая категория  без категории | 8 802  8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)  высшая  первая категория  вторая категория  без категории | 8 802  8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Аккомпаниатор | 7 820 | | | | | |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)  первой категории  второй категории  без категории | 8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Руководитель кружка  первой категории  второй категории  без категории | 8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки | 6 950 | | | | | |
| Культорганизатор  первой категории  второй категории  без категории | 6 950  6 813  6 610 | | | | | |
| Светооператор | 6 950 | | | | | |
| 2. Специалисты | | | | | | |
| Специалист по фольклору  ведущий  первой категории  второй категории | 8 059  7 820  7 590 | | | | | |
| Специалист по жанрам творчества  ведущий  первой категории  второй категории | 8 059  7 820  7 590 | | | | | |
| Специалист по методике клубной работы  ведущий  первой категории  второй категории | 8 059  7 820  7 590 | | | | | |
| Методист клубного учреждения, и других аналогичных организаций  ведущий  первой категории  второй категории  без категории | 8 059  7 820  7 590  7 158 | | | | | |
| Звукооператор  высшая  первая категория  вторая категория  без категории | 7 590  7 374  7 158  6 942 | | | | | |

9. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений культуры устанавливаются дифференцированно по группам муниципальных учреждений культуры по оплате труда руководителей. [Показатели](#P1346) и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

10. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений культуры устанавливаются на 10 – 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

11. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка за работу в сельской местности;

б) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

в) доплата за совмещение профессий (должностей);

г) доплата за расширение зон обслуживания;

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) доплата за работу в ночное время;

ж) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

з) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе](#P1223) VII настоящего Положения.

12. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) надбавка за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

б) надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»;

в) персональная поощрительная выплата;

г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

д) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

е) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

ж) единовременная поощрительная выплата;

з) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе](#P1261) VIII настоящего Положения.

**Раздел III**

**Порядок и условия оплаты труда работников,**

**занимающих общеотраслевые должности служащих**

13. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням [ПКГ](consultantplus://offline/ref=C58A82710008F133822DA0AFD0D51BC954BD97FF1BB8E3E850E7F6451F0429EDB74BD34307BA52zE0EH), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

| ПКГ | Должностной оклад, руб. |
| --- | --- |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 3 984 |
| Делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка |
| 2 квалификационный уровень | 4 175 |
| Старший кассир |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 5870 |
| Администратор, инспектор по кадрам, художник |
| Техники всех специальностей без категории |
| 2 квалификационный уровень | 5988 |
| Старший: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, |
| Техники всех специальностей второй категории |
| Заведующие: складом, хозяйством |
| 3 квалификационный уровень | 6 108 |
| Техники всех специальностей первой категории |
| Начальник хозяйственного отдела |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 6 550 |
| Без категории: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт |
| 2 квалификационный уровень | 6746 |
| II категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт |
| 3 квалификационный уровень | 6944 |
| I категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт |
| 4 квалификационный уровень | 7 157 |
|
| Ведущие: бухгалтер\*\*, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт |
| 5 квалификационный уровень | 7 367 |
| Заместитель главного бухгалтера\*\* |
| Главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 7652 |
| Начальники отделов: планово-экономического, технического, финансового\*\*, юридического, охраны труда |
| 2 квалификационный уровень | 7914 |
| Главные: механик, энергетик, технолог\* |
| 3 квалификационный уровень | 10553 |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения |

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

\*\* В отношении данных должностей до 01.01.2018 действует Положение «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры МО «Старицкий район» Тверской области», утвержденное постановлением администрации Старицкого района от 03.06.2016 № 164.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 – 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

14. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка за работу в сельской местности;

б) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

в) доплата за совмещение профессий (должностей);

г) доплата за расширение зон обслуживания;

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) доплата за работу в ночное время;

ж) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

з) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе](#P1223) VII настоящего Положения.

15. С целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) надбавка за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

б) персональная поощрительная выплата;

в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

г) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе VIII настоящего Положения.

**Раздел IV**

**Порядок и условия оплаты труда работников,**

**Осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

16. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад, руб. |
| 1 разряд | 3826 |
| 2 разряд | 3957 |
| 3 разряд | 4155 |
| 4 разряд | 5870 |
| 5 разряд | 5988 |
| 6 разряд | 6108 |
| 7 разряд | 6233 |
| 8 разряд | 6359 |

17. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) доплата за совмещение профессий (должностей);

б) доплата за расширение зон обслуживания;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего рабочего без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) доплата за работу в ночное время;

д) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе VII настоящего Положения.

18. С целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) персональная поощрительная выплата;

б) надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

г) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

д) единовременная поощрительная выплата;

е) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе](#P1261) VIII настоящего Положения.

**Раздел V**

**Порядок и условия оплаты труда руководителей**

**муниципальных учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров**

19. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

а) руководители библиотек:

директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, ведущего учреждения – 14 651 рубль;

директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения I группы по оплате труда руководителей – 13 605 рублей;

директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения II группы по оплате труда руководителей – 12 905 рублей;

директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения III группы по оплате труда руководителей – 12 210 рублей;

директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 11 859 рублей;

директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 11 162 рубля;

в) руководители культурно-досуговых учреждений (домов культуры, домов досуга, и других аналогичных учреждений культурно-досугового типа):

директор (заведующий) ведущего учреждения – 14 651 рубль;

директор (заведующий) учреждения I группы по оплате труда руководителей – 13 605 рублей;

директор (заведующий) учреждения II группы по оплате труда руководителей – 12 905 рублей;

директор (заведующий) учреждения III группы по оплате труда руководителей – 12 210 рублей;

директор (заведующий) учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 11 859 рублей;

директор (заведующий) учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей - 11 162 рубля.

[Показатели](#P1346) и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в приложении 1 к настоящему Положению.

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения культуры устанавливается на 10 % – 30 % ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

20. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) надбавка за работу в сельской местности;

б) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

в) доплата за совмещение профессий (должностей);

г) доплата за расширение зон обслуживания;

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

ж) доплата за сверхурочную работу;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе](#P1223) VII настоящего Положения.

21. С целью стимулирования к качественному результату труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) надбавка за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

б) персональная поощрительная выплата;

в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

г) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе](#P1261) VIII настоящего Положения.

**Раздел VI**

**Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

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

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

23. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Раздел VII**

**Порядок и условия установления компенсационных выплат**

24. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

a) надбавка за работу в сельской местности;

б) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

в) доплата за совмещение профессий (должностей);

г) доплата за расширение зон обслуживания;

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) доплата за работу в ночное время;

ж) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

з) доплата за сверхурочную работу;

25. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных учреждений культуры без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

26. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 25% от должностного оклада за работу в муниципальных учреждениях культуры, расположенных в сельской местности.

27. Надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности устанавливается на период первых трех лет работы после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации за работу в муниципальных учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, в размере 50% от должностного оклада.

28. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

29. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

32. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=C58A82710008F133822DA0AFD0D51BC95EB997F918BABEE258BEFA47180B76FAB002DF4406zB0FH) Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

**Раздел VIII**

**Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

34. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

а) надбавка за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

б) надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звания «народный», «образцовый»;

в) персональная поощрительная выплата;

г) надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

д) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

е) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

ж) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

з) единовременная поощрительная выплата;

и) надбавка за выслугу лет.

Перечень стимулирующих выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и определяются с учетом мнения профсоюзной организации.

35. Надбавка работникам муниципальных учреждений культуры и искусства за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

а) 30% от должностного оклада – при наличии почетного звания «Народный»;

б) 10% от должностного оклада – при наличии почетного знака.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания или почетного знака надбавка устанавливается по основной должности одному из оснований по выбору работника.

36. Надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звания «народный», «образцовый», устанавливается в размере 10% от должностного оклада.

37. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. [Показатели](#P1556) эффективности для установления поощрительной выплаты приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах (но не более чем 300 % от должностного оклада) принимается руководителем муниципального учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю муниципального учреждения культуры устанавливается к должностному окладу (но не более чем 300% от должностного оклада) учредителем муниципального учреждения на определенный срок в течение календарного года

38. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения культуры высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

39. Поощрительные выплаты, указанные в [подпунктах](#P1270) «д» - «з» [пункта 34](#P1273) настоящего Положения, устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения культуры:

а) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю муниципального учреждения культуры– непосредственно;

б) руководителям структурных подразделений муниципального учреждения культуры главным специалистам, рабочим (работникам), подчиненным заместителям руководителя муниципального учреждения культуры – по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения культуры и искусства;

в) остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях муниципального учреждения культуры – по представлению руководителя муниципального учреждения культуры соответствующего структурного подразделения учреждения.

Размеры поощрительных выплат руководителю муниципального учреждения культуры порядок и критерии их выплаты устанавливаются учредителем муниципального учреждения культуры с учетом [показателей](#P1556), установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

40. Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливаются с целью поощрения работников (рабочих) за общие результаты труда по итогам работы с учетом [показателей](#P1556), установленных в приложении 2 к настоящему Положению за:

а) успешное и добросовестное исполнение работником (рабочим) своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

д) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

е) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Поощрительные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

41. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

42. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (рабочим) единовременно за:

а) напряженность работы;

б) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

в) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения культуры и искусства среди населения МО «Старицкий район» Тверской области.

43. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципального учреждений культуры в пределах фонда оплаты труда, но не более 300 % от должностного оклада.

44. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры и искусства, в следующем размере:

а) 5% от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 3 лет;

б) 10% от должностного оклада - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;

в) 15% от должностного оклада - при выслуге лет свыше 5 лет.

**Раздел X**

**9. Планирование фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры.**

9.1. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений культуры определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных по отрасли «Культура» из районного бюджета МО Старицкий район Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры МО Старицкий район Тверской области

**Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений**

**культуры МО Старицкий район Тверской области к группам по оплате**

**труда руководителей**

**1.Библиотеки**

1. Муниципальные библиотеки МО Старицкий район Тверской области в зависимости от их места в системе библиотечного и информационного обслуживания, функций и объёма деятельности по обслуживанию населения относятся к различным группам по оплате труда руководителей. При отнесении к группам по оплате труда учитываются основные количественные показатели деятельности — число читателей и количество выданных документов. Библиотеки относятся к соответствующей группе оплаты труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

Для централизованных библиотечных систем муниципальных районов (межпоселенческие центральные библиотеки с филиалами) и городских округов учитываются показатели в целом по учреждению, включая филиалы:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы по оплате труда | Читатели (человек) | Книговыдача (экземпляров) |
| 1 | свыше 20 тыс. | свыше 500 тыс. |
| 2 | от 10 тыс. до 20 тыс. | от 280 тыс. до 500 тыс. |
| 3 | от 5 тыс. до 10 тыс. | от 140 тыс. до 280 тыс. |
| 4 | До 5 тыс. | До 140 тыс. экз. |

Межпоселенческие центральные библиотеки обладают высокими характеристиками по параметрам мощности, оборудования, штатной численности. Располагаются в административных центрах муниципальных районов. Обслуживают население всего муниципального района, ведут корпоративный каталог, обрабатывают и систематизируют документы всех муниципальных библиотек, осуществляют методическую деятельность.

Дополнительные показатели.

Учредитель может переводить подведомственные библиотеки, отнесённые к II−IV группам по оплате труда руководителей, на одну группу выше по сравнению с установленной по основным показателям. Основанием для отнесения к высшей, по сравнению с действующей группой по оплате труда, служит любой из дополнительных показателей:

а). Увеличение процента обслуживания населения, исходя из средних показателей за три года, указанных в ежегодном издании Тверской ОУНБ им. А.М. Горького «Статистический анализ деятельности государственных и муниципальных общедоступных библиотек Тверской области за… год».

б). Наличие регулярно проводимых мероприятий, клубов, гостиных и других форм, способствующих привлечению читателей, организации интеллектуального досуга, характеризующих библиотеку как культурно-просветительский центр.

в). Внедрение современных компьютерных технологий в обслуживание читателей и предоставление новых библиотечных услуг.

2. Муниципальные учреждения культуры клубного типа относятся к группам по оплате труда в соответствии с объемами и сложностью проводимой ими культурно-воспитательной работы, приведенным в таблице 2.

Таблица 2

Учреждения клубного типа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | Количество досуговых объектов |
| I | Свыше 30 | Свыше 35 |
| II | От 21 до 30 | От 26 до 35 |
| III | От 11 до 20 | От 16 до 25 |
| IV | От 5 до 10 | От 5 до 15 |

3. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного художественного творчества, прикладных знаний и навыков, другие кружки, курсы, школы, студии, спортивные секции, оздоровительные группы и т.п.

4. К досуговым объектам относятся кружковые комнаты, зрительные лекционные залы (площадки), помещения для малых спортивных форм, кафе, бары, приклубные парки и сады, литературные, музыкальные гостиные, комнаты для отдыха, детские комнаты, помещения для обрядов и ритуалов. Учитываются оборудованные и используемые досуговые объекты, которые зафиксированы в уставе (положении) досугового учреждения.

5. Муниципальные учреждения культуры клубного типа относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

6.Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится учредителем муниципального учреждения культуры ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

7. Учредитель может устанавливать подведомственным учреждениям клубного типа при достижении ими высоких результатов в работе группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

8.Вновь создаваемым учреждениям культуры группа по оплате  
труда устанавливается в зависимости от объема работы, определенно­го по плановым показателям в расчете на один год

9. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение 2

к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры МО Старицкий район Тверской области

**Показатели эффективности**

**деятельности муниципальных учреждений культуры**

**МО Старицкий район Тверской области, их руководителей и работников**

**по видам учреждений и основным категориям работников**

**Раздел I**

**Показатели эффективности деятельности**

**по видам учреждений культуры МО Старицкий район Тверской области**

1. Показателями эффективности деятельности библиотек являются:

а) количество зарегистрированных пользователей (единиц);

б) объем фонда библиотеки (экземпляров);

в) количество посетителей библиотеки в отчетный период (единиц);

г) количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего), в том числе:

количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров);

д) количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе:

количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);

е) количество библиографических записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);

ж) количество записей, переданных библиотекой в Сводный электронный каталог Тверской ОУНБ им. А.М. Горького (экземпляров);

з) количество посещений интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режимах пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц).

2. Показателями эффективности деятельности организации культурно-досугового типа являются:

а) количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);

б) количество участников клубных формирований, в том числе детских, по сравнению с предыдущим годом (процентов);

в) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением (единиц):

доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов);

г) средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов);

д) количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов);

е) число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

**Раздел II**

**Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем видам муниципальных учреждений культуры МО Старицкий район Тверской области, их руководителями основным категориям работников**

3. Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры МО Старицкий район Тверской области, их руководителям и основным категориям работников, являются:

а) выполнение бюджетным, автономным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

б) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения (да/нет);

в) выполнение показателей плана мероприятий ("дорожная карта") "Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры Старицкого района", в том числе:

рост средней заработной платы работников учреждений в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий год (процентов);

достижение соотношения среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) по Старицкому району Тверской области (процентов);

обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал муниципальных учреждений культуры МО «Старицкий район» Тверской области с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов;

г) уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (процентов);

д) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями возможностями здоровья (процент от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

е) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);

ж) наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);

з)количество культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);

и) количество посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);

к) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультационное обслуживание граждан; без экскурсоведения) (единиц);

л) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);

м) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);

н) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);

о) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

п) участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);

р) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);

с) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);

т) повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде (да/нет);

у) своевременное обновление и заполнение интернет-сайта учреждения, муниципальных учреждений и др. сайтов (да/нет);

ф) работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.) (да/нет);

х) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);

ц) публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (да/нет);

ч) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет).