

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР ФЕДОРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ»
171533, Тверская обл., Кимрский р-он, д. Федоровка, ул. Центральная, д.10, тел. 8(48236)7-03-20

ПРИКАЗ № 11

д. Федоровка

« 06 » марта 2023г.

***Об утверждении Положения « О порядке
и условиях оплаты и стимулирования труда
в муниципальном учреждении культуры
МБУК «СКЦ Федоровского сельского поселения»***

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Кимрского муниципального округа Тверской области от 06.03.2023 № 135-па

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном учреждении культуры СКЦ Федоровского сельского поселения (далее – Положение) (прилагается).

2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.02.2023.

**Директор
МБУК «СКЦ»**



О.А.Герасимова

от 06.03.2023г. № 11

**Положение
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда
в муниципальном бюджетном учреждении культуры СКЦ Федоровского
сельского поселения**
Раздел I
Общие положения

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

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальном бюджетном учреждении культуры СКЦ Федоровского сельского поселения

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 отдельно по каждой должности (виду работ).

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

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителя – в кратности до 6 (среднемесячная заработная плата руководителя муниципального учреждения культуры не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников учреждения);

б) для заместителя руководителя – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя не должна быть более, чем в пять раз больше размера среднемесячной заработной платы работников учреждения);

в) для главного бухгалтера – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников учреждения).

В случае, если главный бухгалтер одновременно является заместителем

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						
Главный хранитель фондов	12 361	11 601	11 089	10 749	10 443	10 236
Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	10 749	10 443	10 443	10 443	10 131	10 131
2. Специалисты						
Помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы	9 256					
Главный библиотекарь, главный библиограф	10 749	10 443				
Библиотекарь, библиограф	9 270 8 999 8 743 8 486					
ведущий						
первой категории						
второй категории						
без категории	8 486					
Библиотекарь-каталогизатор	8 999 8 743 8 486					
первой категории						
второй категории						
без категории						
Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	8 743					
Специалист по библиотечно-выставочной работе	8 999 8 743 8 486					
первой категории						
второй категории						
без категории						
Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки	9 554 9 270 8 999					
ведущий						
первой категории						
второй категории						

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
без категории	8 486					
Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки						
первой категории	8 999					
второй категории	8 743					
без категории	8 486					

**Должности работников, занятых
в культурно-досуговых учреждениях**

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
I.Руководители						
Художественный руководитель	13 221	12 793	11 942	11 432	10 749	10 443
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха	10 749	10 443	10 443	10 443	10 131	10 131
Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	16 121	14 969	14 202	13 435	13 050	12 283
Заведующий отделом (сектором) культурно- досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно- досуговых организаций	10 749	10 443			10 131	
Менеджер культурно- досуговых организаций клубного типа	8 486 8 240 8 077 7 838					
ведущий						
первая категория						
вторая категория						
без категории						

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Менеджер по культурно-массовому досугу ведущий первая категория вторая категория без категории			8 486 8 240 8 077 7 838			
Режиссер любительского театра (студии) Высшая первой категории второй категории без категории			10 435 10 131 9 980 9 897			
Режиссер массовых представлений высшая первая категория вторая категория без категории			10 435 10 131 9 980 9 897			
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца высшая первая категория вторая категория без категории			10 435 10 131 9 980 9 897			
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) высшая первая категория вторая категория без категории			10 435 10 131 9 980 9 897			
Акомпаниатор			9 270			
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодетельного искусства, клуба по интересам) первой категории второй категории без категории			10 131 9 980 9 897			
Руководитель кружка первой категории			10 131			

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
второй категории						9 980
без категории						9 897
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки						8 240
Культорганизатор						
первой категории						8 240
второй категории						8 077
без категории						7 838
Светооператор						
						8 240
2. Специалисты						
Специалист по фольклору						
ведущий						9 554
первой категории						9 270
второй категории						8 999
Специалист по жанрам творчества						
ведущий						9 554
первой категории						9 270
второй категории						8 999
Специалист по методике клубной работы						
ведущий						9 554
первой категории						9 270
второй категории						8 999
Методист клубного учреждения, научно- методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций						
ведущий						9 554
первой категории						9 270
второй категории						8 999
без категории						8 486

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Редактор клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций						
первой категории			8 999			
второй категории			8 743			
без категории			8 486			
Звукооператор						
высшая			8 999			
первая категория			8 743			
вторая категория			8 486			
без категории			8 231			

9. Размеры должностных окладов главных специалистов, а также руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений культуры устанавливаются дифференцированно по группам муниципальных учреждений культуры по оплате труда руководителей. Показатели 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) доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- г) доплата за совмещение профессий (должностей);
- д) доплата за расширение зон обслуживания;
- е) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ж) доплата за работу в ночное время;
- з) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- и) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 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 ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

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

в) персональная поощрительная выплата;

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

д) поощрительные выплаты 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 VIII настоящего Положения.

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

13. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень Агент, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию), статистик, экспедитор по перевозке грузов	4 723
2 квалификационный уровень Старший кассир	4 949
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, художник, лаборант Техники всех специальностей без категории	6 960
2 квалификационный уровень Старший: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант Техники всех специальностей второй категории Заведующие: архивом, камерой хранения, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, хозяйством, фотолaborаторией	7 099
3 квалификационный уровень Техники всех специальностей первой категории Заведующий производством (шеф-повар), общежитием, начальник хозяйственного отдела, заведующий научно-технической библиотекой	7 243
4 квалификационный уровень	

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Ведущий техник, мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны	7 389
5 квалификационный уровень	7 539
Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7 766
Без категории: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юристконсульт	
2 квалификационный уровень	7 998
II категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юристконсульт	
3 квалификационный уровень	8 233
I категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юристконсульт	
4 квалификационный уровень	8 485
Ведущие: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юристконсульт	
5 квалификационный уровень	8 733
Заместитель главного бухгалтера	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	8 733
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	9 072
Начальники отделов: автоматизированной системы управления производством, информации, кадров, материально-технического снабжения, планово-экономического, технического, финансового, юридического, охраны труда	
2 квалификационный уровень	9 382
Главные: механик, энергетик, технолог*	
3 квалификационный уровень	12 511
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.

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) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

надбавка за работу 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 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 ученой степени, 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	4 537
2 разряд	4 692
3 разряд	4 927
4 разряд	6 960
5 разряд	7 099
6 разряд	7 243
7 разряд	7 389

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

- а) доплата рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) доплата за совмещение профессий (должностей);
- в) доплата за расширение зон обслуживания;
- г) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего рабочего без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- д) доплата за работу в ночное время;
- е) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ж) 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 VIII настоящего Положения.

Раздел IV.1 Порядок и условия оплаты труда работников, не вошедших в ПКГ

18.1. Должностные оклады работников, не вошедших в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Оклад, руб.
Специалист по охране труда	
без категории	7766
второй категории	7998
первой категории	8233
Специалист по закупкам	
без категории	7766
второй категории	7998
первой категории	8233
Контрактный управляющий	8733

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

- а) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- в) надбавка за работу в сельской местности;
- г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;
- д) доплата за совмещение профессий (должностей);

е) доплата за расширение зон обслуживания;
ж) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

з) доплата за работу в ночное время;

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

к) доплата за сверхурочную работу.

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

19.3. 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 ученой степени, 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 V

Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров

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

а) руководители библиотек:

директор (заведующий) библиотеки ведущего учреждения – 17 370 рубль;

директор (заведующий) библиотеки учреждения I группы по оплате труда руководителей – 16 130 рублей;

директор (заведующий) библиотеки учреждения II группы по оплате труда руководителей – 15 301 рубль;

директор (заведующий) библиотеки учреждения III группы по оплате труда руководителей – 14 477 рубль;

директор (заведующий) библиотеки учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 14 060 рублей;

директор (заведующий) библиотеки учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 13 233 рубль;

б) руководители культурно-досуговых учреждений (центров, домов народного творчества, дворцов и домов культуры, парков культуры и отдыха, центров досуга, кинотеатров и других аналогичных учреждений культурно-досугового типа):

директор (заведующий) ведущего учреждения – 17 370 рубль;

директор (заведующий) учреждения I группы по оплате труда руководителей – 16 130 рублей;

директор (заведующий) учреждения II группы по оплате труда руководителей – 15 301 рубль;

директор (заведующий) учреждения III группы по оплате труда руководителей – 14 477 рубль;

директор (заведующий) учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 14 060 рублей;

директор (заведующий) учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 13 233 рубля.

Показатели 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.

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

- а) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- б) надбавка за работу 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;

- з) доплата за сверхурочную работу;

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

22. 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 ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

- б) надбавка руководителям, художественному и артистическому персоналу муниципальных учреждений исполнительских искусств, имеющих звание «академический»;

- 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 VIII настоящего Положения.

Раздел VI

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

23. 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.

24. 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

25. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

а) доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) доплата за совмещение профессий (должностей);

д) доплата за расширение зон обслуживания;

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

ж) доплата за работу в ночное время;

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

и) доплата за сверхурочную работу.

26. 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.

27. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за фактическое отработанное время в размере 4 % от должностного оклада (оклада).

При этом руководитель муниципального учреждения культуры принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата снимается.

28. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. 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

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

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

б) надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодельных 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.

37. 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) 20% от должностного оклада - при наличии ученой степени доктора наук;

б) 30% от должностного оклада - при наличии почетного звания «Народный»;

в) 20% от должностного оклада - при наличии почетного звания «Заслуженный»;

г) 10% от должностного оклада - при наличии ученой степени кандидата наук;

д) 10% от должностного оклада - при наличии почетного знака.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

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

39. 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 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 Управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Кимрского муниципального округа Тверской области на определенный срок в течение календарного года.

40. 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.

41. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах «д»-«з» пункта 36 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;

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 Управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Кимрского муниципального округа с учетом показателей, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

42. 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, установленных в приложении 2 к настоящему Положению за общие результаты труда по итогам работы.

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.

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

44. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (работчим) одновременно 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 среди населения Кимрского муниципального округа Тверской области.

45. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений культуры.

46. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры, 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 IX

Планирование фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры

47. Порядок планирования фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры утверждается нормативным актом администрации Кимрского муниципального округа Тверской области.

**Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений
культуры Кимрского муниципального округа Тверской области к группам
по оплате труда руководителей**

1. Отнесение муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей (далее – группа по оплате труда) (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно Управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Кимрского муниципального округа Тверской области по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

2. Муниципальные библиотеки относятся к группам по оплате труда в зависимости от показателей, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

Муниципальные общедоступные библиотеки

Группа по оплате труда	Количество читателей, человек	Книговыдача, экземпляров	Дополнительный показатель – число посещений (% от общей численности населения)
I	Свыше 6500	Свыше 180000	Не менее 95%
II	5001 - 6500	150001 - 180000	Не менее 75%
III	3501 - 5000	130001 - 150000	Не менее 55%
IV	2000 - 3500	110001 - 130000	Не менее 35%

При отнесении муниципальных библиотек к группам по оплате труда учитываются число читателей и количество книговыдач по системе в целом, включая показатели филиалов.

Отнесение муниципальных библиотек к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно Управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Кимрского муниципального округа Тверской области по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

3. Муниципальные библиотеки относятся к соответствующей группе оплаты труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы. Управление культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Кимрского муниципального округа Тверской области может устанавливать подведомственным библиотекам, отнесенным к II - III группам по оплате труда, на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основанием для отнесения к более высокой группе по оплате труда служит выполнение любого из следующих 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.

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

Объем выполняемой работы определяется на основе объемных показателей.

Таблица 2

Объемные показатели

Показатели	Ед. измерения	Количество баллов
1. Количество клубных формирований, постоянно действующих	1 формирование	1 балл
2. Количество формирований, имеющих звание «народный», «образцовый»	1 формирование	2 балла
3. Количество клубных формирований имеющих звание Лауреат, дипломант Международных, Российских, областных, региональных, зональных фестивалей, смотров, конкурсов за отчетный период	за каждое звание	3 балла
4. Наполняемость кружков, коллективов	1 участник	0,5 за каждого участника
5. Количество мероприятий (учитываются только мероприятия, проведенные по утвержденным программам, сценариям, сценарным планам за отчетный период)	10 мероприятий	1 балл
6. Количество работающих в учреждении	1 работник	0,2 балла
7. Количество посадочных мест	50 мест	1 балл
8. Количество оборудованных и используемых досуговых объектов	1 объект	1 балл
9. Наличие оборудованных студий, мастерских, костюмерных	1 объект	До 10 баллов, но не более 20 баллов суммарно
10. Наличие работающих киноустановок (в т.ч. видеопроектор, экран)	1 к/у	2 балла
11. Количество руководителей и специалистов, прошедших повышение квалификации	1 человек	1 балл
12. Оказание платных услуг (доходы от основных видов уставной	За каждые 10 тыс. рублей	5 баллов

деятельности), направленных на укрепление материально-технической базы учреждения		
---	--	--

Объем работы культурно-досуговых учреждений оценивается как сумма условных баллов, установленных для каждого показателя. Количественное значение суммы условных баллов соответствующее определенной группе по оплате труда (одной из четырех) исчисляется исходя из среднегодовых статистических показателей деятельности культурно-досуговых учреждений. Проведенный анализ статистических данных культурно-досуговых учреждений, позволяет рекомендовать следующие количественные значения сумм условных баллов для отнесения к группам по оплате труда (таблица № 3).

**Группы по оплате труда в зависимости от суммы баллов,
начисленным по объемным показателям**

Таблица 3

Тип, вид учреждения культуры	Группа по оплате труда				
	1	2	3	4	Не отнесенные к группам
Учреждения культуры культурно-досугового типа, расположенные в административном центре	401-600 баллов	201-400 баллов	91-200 баллов	70 -90 баллов	-
Учреждения культуры культурно-досугового типа, расположенные на сельских территориях		71-100	41-70	25-40	до 25

5. 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.

При расчете суммы баллов на основе объемных показателей учитываются клубные формирования, действующие на основе Положений, имеющие необходимую учетную документацию. Численность (состав) кружков, коллективов определяется Положением, но не может быть меньше 15 человек в культурно-досуговых учреждениях, расположенных в административном центре, 10 человек - в рабочих поселках и поселках городского типа и 6 человек – на сельских территориях. Лица, занимающихся в нескольких клубных формированиях, учитываются 1 раз. В исключительных случаях (высокий исполнительский уровень, художественный уровень, специфика жанра) по решению вышестоящего органа управления могут учитываться кружки, коллективы с меньшим числом участников.

6. 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.

7. При исчислении показателя о наличии оборудованных студий, мастерских, костюмерных, используемых для достижения уставных целей учреждения (на основании нормативно-правовых актов учреждения), учитываются объекты, оснащенные

необходимым оборудованием, отвечающим современным требованиям.

При исчислении посадочных мест учитывается вместимость зрительных, лекционных залов, помещений для обрядов и ритуалов, оснащенных стационарными и мобильными посадочными местами.

8. Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится Управлением культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Кимрского муниципального округа Тверской области ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

9. Управление культуры, туризма, молодежной политики и спорта администрации Кимрского муниципального округа Тверской области может устанавливать подведомственным учреждениям клубного типа при достижении ими высоких результатов в работе группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

10. Вновь создаваемым учреждениям культурно-досугового типа группа по оплате труда устанавливается в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на один год.

11. За руководителями учреждений культурно-досугового типа, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение 2
к Положению о порядке и условиях оплаты
и стимулирования труда в
МБУК «СКЦ Федоровского
сельского поселения»

Показатели эффективности
деятельности муниципальных учреждений культуры Кимрского муниципального
округа Тверской области, их руководителей и работников
по видам учреждений и основным категориям работников

Раздел I

Показатели эффективности деятельности
по видам учреждений культуры Кимрского муниципального округа 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 полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки (единиц);
 - ж) количество библиографических записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);
 - з) количество записей, переданных библиотекой в Сводный электронный каталог библиотек России (экземпляров);
 - и) 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 Кимрского муниципального округа Тверской области, их руководителям и основным категориям работников

3. Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры Кимрского муниципального округа 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) уровень удовлетворенности граждан города Кимрского муниципального округа Тверской области качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (процентов);

г) 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);

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

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

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

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

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

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

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

м) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ц) 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).

4. Показатели эффективности деятельности, применимые для работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

а) отсутствие грубых нарушений санитарно-эпидемиологического и противопожарного режимов в учреждении;

б) своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону;

в) освоение новых технических средств и методов работы;

г) обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры;

д) обеспечение сохранности, комплектности и своевременного списания технических средств и аппаратуры;

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;

з) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;

и) выполнение и перевыполнение плановых показателей.

5. Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем видам муниципальных учреждений культуры и искусства Кимрского муниципального округа Тверской области, для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

а) обеспечение бесперебойной, безаварийной работы автотранспорта, оборудования, техники и различной аппаратуры;

б) отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима;

в) успешное и добросовестное исполнение рабочим своих обязанностей в соответствующем периоде

В муниципальных учреждениях культуры в зависимости от особенностей деятельности могут вводиться иные показатели оценки качества работы подразделений и отдельных работников (рабочих) локальными нормативными актами.