**АДМИНИСТРАЦИЯ ТУЖИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 27.03.2017 |  | № | 74 |
| пгт Тужа | | | |

**Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тужинского муниципального района**

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и на основании постановления администрации Тужинского муниципального района от 01.03.2017 № 54 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», администрация Тужинского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тужинского муниципального района в новой редакции согласно приложению № 1.

2. Утвердить Примерный перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры Тужинского района, относимых к основному персоналусогласно приложению №2.

3. Утвердить Перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, расположенных на территориях сельских поселений, а также в расположенных на территориях таких поселений структурныхподразделениях учреждений**,** которым устанавливается выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, согласно приложению № 3

4. Утвердить Положение по отнесению муниципальных учреждений культуры Тужинского района к группам по оплате труда согласно приложению №4

5. Признать утратившим силу постановления главы администрации Тужинского муниципального района от 24.04.2009 № 35 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тужинского района» ( с изменениями, внесенными постановлениями администрации Тужинского муниципального района от 20.05.2011 № 228, от 01.11.2011 № 583 от 17.10.2012 № 595, от 23.01.2013 № 12, от 05.02.2013 № 35, от 27.02.2013 № 88, от 27.09.2013 № 487, 02.10.2013 № 496, от 23.12.2014 № 552 ), от 09.07.2009 № 56 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей Тужинская районная детская музыкальная школа» (с изменениями, внесенными постановлениями администрации Тужинского муниципального района от 28.12.2013 № 758).

6. Заведующей отделом культуры администрации Тужинского муниципального района Лысановой С.Н. организовать работу по приведению положений по оплате труда работников подведомственных учреждений культуры и образования в соответствии с данным постановлением.

7. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в Бюллетене муниципальных нормативных актов органов местного самоуправления Тужинского муниципального района Кировской области.

Глава Тужинского

муниципального района Е.В.Видякина

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Тужинского муниципального

района от 27.03.2017 № 74

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ТУЖИНСКОГО РАЙОНА

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Тужинского муниципального района от 01.03.2017 № 54 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» (далее –постановление администрации района от 01.03.2017 № 54).

1.2.. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и образования (далее - Учреждение), находящихся в ведении отдела культуры администрации Тужинского муниципального района.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования Тужинский муниципальный район, на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

1.6. Объём фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливается уполномоченным органом – отделом культуры администрации Тужинского муниципального района

Отдел культуры администрации Тужинского муниципального района имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда в случае уменьшения (увеличения) объёма муниципальных услуг (работ), доведенных до Учреждения.

Уменьшение объёма фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности(платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объёмов) осуществления Учреждением данной деятельности (оказания платных услуг), не является основанием для увеличения объёма фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации) При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

1.11. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения. При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного муниципального задания.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников.**

2.1.. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановление администрации Тужинского муниципального района от 01.03.2017 №54; наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановление администрации Тужинского муниципального района от 01.03.2017 №54; настоящего Положения; рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников; систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

**3. Порядок установления окладов (должностных окладов)**

**работников Учреждения.**

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

3.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

3.2.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»  (смотритель музейный, контролер билетов) | 3805 рублей; |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»  (заведующий билетными кассами, заведующий костюмерной, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор) | 6842 рубля; |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  (главный библиотекарь, главный библиограф, художник- реставратор, художник- фотограф, аккомпаниатор- концертмейстер, администратор, (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций, редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра и других аналогичных учреждений и организаций, лектор ( экскурсовод), хранитель фондов, редактор ( музыкальный редактор), специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы, звукооператор) | 8123 рубля; |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  ( Главный балетмейстер, главный хормейстер, главный художник, режиссер- постановщик, балетмейстер- постановщик, заведующий музыкальной частью, заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий передвижной выставкой музея, режиссер ( дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, главный хранитель фондов, заведующий отделом ( сектором) дома культуры , научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций, руководитель клубного формирования- любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, режиссер массовых мероприятий) | 8443  рубля; |

Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | Художественный руководитель | 7482 рубля |

3.2.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»  (художник) | 6413 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  (программист) | 6724 рубля |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»  (директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения) директора СДК и зав.клубами | 7695 рублей |

3.2.3. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

|  |  |
| --- | --- |
| профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  2 квалификационный уровень – концертмейстер  4 квалификационный уровень - преподаватели | 5051 рубль; |

3.2.4. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня - костюмер | 6304 рубля |

3.2.4. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

|  |  |
| --- | --- |
| профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»  ( гардеробщик, дворник, истопник, кассир билетный, кассир торгового зала, кладовщик, контролер- кассир, переплетчик документов, садовник, сторож ( вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, фотооператор, машинист(кочегар) котельной), слесарь-сантехник0 | 2918 рублей |

3.2.5. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

3.2.6. Учреждения в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

3.2.7.Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам Учрежденияустанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры, утвержденным постановлением администрации Тужинского муниципального района от 01.03.2017 №54 , которые не образуют новый оклад.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

**4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,** работнику производится доплата.

4.2.1. Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**4.3. Выплаты за сверхурочную работу.**

4.31. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.32. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

**4.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.**

4.4.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

4.4.2 При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4 3 При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**4.5. Доплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

4.5 1. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

**5**. **Выплаты стимулирующего характера работникам.**

5.1. В целях поощрения работников Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры, утверждённым постановлением администрации Тужинского муниципального района от 01.03.2017 № 54, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников**.**

**5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года (с первого января по 31 декабря).

При установлении выплаты учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

5.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

**5.3. Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года (с первого января по 31 декабря) , при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5.3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.3.2. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

**5.4. Выплата за стаж непрерывной работы** устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры:

5.4.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Надбавка |
| от 1 до 5 лет | 5 % |
| от 5 лет до 10 лет | 10 % |
| свыше 10 лет | 15 % |

5.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

5.4.3. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры:

под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности;

понятие «образовательное учреждение» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

5.4.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

5.4.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

**5.5.** **Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания** СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР отрасли культура, наличие ведомственной награды министерства.

5.5.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Почетное звание |  | Надбавка |
| «Заслуженный работник культуры»  «Заслуженный учитель»  «Заслуженный деятель искусств» |  | до 30 % |
| Руководителю коллектива, имеющий звание «Народный», «Образцовый» |  | до 20 % |
| Ведомственная награда Министерства культуры  «Почётная грамота», «Благодарность», |  | до 10% |
| нагрудный знак «За достижения в культуре» |  |  |
|  |  |  |

5.5.2. На день введения отраслевой системы оплаты труда стимулирующая надбавка за наличие почетного звания и ведомственной награды министерства может устанавливаться всем работникам, имеющим соответствующее звание и награды.

5.5.3. Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, которым работнику присвоено соответствующее почетное звание, приказа министерства культуры Российской Федерации о награждении «Почётной грамотой», «Благодарностью министра культуры», нагрудным знаком «За достижения в культуре».

**5.6. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах,** устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях учреждений), которые расположены в сельских населенных пунктах.

Перечень должностей специалистов определен Приложением к настоящему Положению.

5.6.1. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях учреждений), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам учреждений (структурных подразделений учреждений).

5.6.2. Рекомендуемый минимальный размер надбавки к окладу за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, 25 %.

**5.7. Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников Учреждения:**

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

5.7.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

5.7.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

5.7.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

5.7.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказами руководителей учреждений на срок, не превышающий одного календарного года (с первого января по 31 декабря).

**5.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу** может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

**5..9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** устанавливается всем работникам, предусматривающий должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов специалистам, служащим и преподавателям

ведущий – 0,2;

высшей категории – 0,15;

старшей категории-0,1;

первой категории – 0,1;

второй категории - 0.05

концертмейстер - 0,074

преподаватель - 0,143

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих – 0,08

**5.1.8. Выплата за наличие квалификационной категории (классности)** устанавливается всем работникам, занимающим должности работников образования, предусматривающие наличие квалификационных категорий, в виде повышающего коэффициента. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

при наличии второй квалификационной категории – 0,1.

5.1.9.1. Присвоение квалификационных категорий осуществляется работникам по результатам аттестаций, проводимых в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.1.9.2. На день введения новых систем оплаты труда работникам учреждения, занимающим должности работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям в соответствии с квалификационными категориями, присвоенными им в установленном порядке ранее.

**5.10. Премиальные выплаты** производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются в пределах фонда оплаты труда.

5.10.1. Премиальные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

5.10.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки статистический и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

5.10.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителями учреждений.

5.10.4. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании , утвержденным руководителем, по соглашению с профсоюзной организацией исходя из конкретных задач перед Учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед Учреждением, в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников.

Премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7. **Условия оплаты труда руководителя Учреждения,**

**заместителя руководителя Учреждения.**

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения и заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"

7.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый в заключаемом между руководителем Учреждения и работодателем трудовом договоре, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения, и составляет от 1 до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад руководителя Учреждения пересматривается отделом культуры администрации Тужинского муниципального района один раз в год по итогам деятельности Учреждения.

7.4. Количество размеров указанной средней заработной платы, составляющих должностной оклад руководителя Учреждения, определяется в зависимости от отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений в следующем соотношении:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| группа по оплате труда  руководителей учреждений |  | количество размеров средней заработной платы |
| 1 группа |  | 3 |
| 2 группа |  | 2-3 |
| 3 группа |  | 2 |
| 4 группа |  | 1-2 |

7.5. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей Учреждений осуществляется отделом культуры администрации Тужинского муниципального района в зависимости от объёмных и количественных показателей деятельности Учреждений, утверждаемых отделом культуры администрации Тужинского муниципального района.

7.6. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности и по Учреждению к должностным окладам руководителей Учреждений, их заместителей не устанавливаются.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

7.8. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение.

7.9. Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу, устанавливается учредителем по согласованию с отделом культуры администрации Тужинского муниципального района.

7.10. Исчисление размера средней заработной платы работников основного персонала осуществляется Учреждением в установленном администрацией района порядке. Соответствующий расчет в установленные учредителем сроки представляется учредителю для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

7.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителю согласно положению об оплате труда работников Учреждения в процентах к должностному окладу.

7.12.Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются отделом культуры администрации Тужинского муниципального района в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры, утвержденным Постановлением администрации Тужинского муниципального района от 01.03.2017 № 54.

Максимальные размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты руководителю Учреждения устанавливаются индивидуальным правовым актом отдела культуры администрации Тужинского муниципального района

7.13.Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются отделом культуры администрации Тужинского муниципального района с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения.

7.14.Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в порядке, определенном для работников Учреждения.

7.15. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

**8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

8.2. По решению руководителя Учреждения работникам, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

8.5. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты , установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств бюджета и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.6. Положениями об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий **перечень случаев оказания материальной помощи** и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждений.

8.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Приложение № 2  УТВЕРЖДЕН  постановлением администрации  Тужинского муниципального  района от 27.03.2017 № 74    **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  **должностей работников муниципальных учреждений культуры**  **Тужинского района, относимых к основному персоналу.**  1. Примерный перечень должностей работников муниципальных учреждений культурно-досугового типа, непосредственно связанных с осуществлением основного вида деятельности   * 1. Аккомпаниатор   2. Балетмейстер   3. Заведующий автоклубом   4. Заведующий клубом   5. Заведующий отделом   6. Заведующий сектором   7. Заведующий филиалом   8. Звукооператор   9. Звукорежиссер   10. Концертмейстер   11. Костюмер   12. Культорганизатор   13. Методист   14. Распорядитель танцевального вечера   15. Режиссер массовых представлений   16. Руководитель клубного формирования (кружка, любительского объединения, студии, клуба по интересам)   17. Специалист по жанрам творчества   18. Хормейстер   19. Художественный руководитель   20. Художник   2. Примерный перечень должностей работников муниципального музея, непосредственно связанных с осуществлением основного вида деятельности   * 1. Заведующий отделом   2. Заведующий сектором   3. Методист   4. Экскурсовод   5. Хранитель музейных предметов   3. Примерный перечень должностей работников муниципальных библиотек, непосредственно связанных с осуществлением основного вида деятельности   |  |  | | --- | --- | | 3.1Заведующий отделом |  | | 3.2 Заведующий сектором |  | | 3.3 Библиотекарь |  | | 3.4 Библиограф |  | | 3.5 Методист библиотеки |  | | 3.6 Редактор библиотеки |  | | 3.7 Художник-реставратор |  | | 3.8 Программист, работающий по созданию и ведению электронного каталога библиотеки и электронных баз данных |  | | |  |   4. Примерный перечень должностей работников муниципального образовательного учреждения, непосредственно связанных с осуществлением основного вида деятельности .  4.1. Преподаватель  4.2. Концертмейстер        Приложение № 3  УТВЕРЖДЕН  постановлением администрации  Тужинского муниципального  района от 27.03.2017 \_\_ № 74\_\_\_ |
|  |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских поселений,**

**а также в расположенных на территориях таких поселений структурных**

**подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу**

**в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах**

|  |
| --- |
| Библиотекарь  Директор, заведующий филиалом  Художественный руководитель |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4  УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  Тужинского муниципального  района от 27.03.2017 № 74\_\_ |

**Положение**

**по отнесению муниципальных учреждений культуры Тужинского района к группам по оплате труда.**

**1.Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение «По отнесению муниципальных учреждений культуры Тужинского района к группам по оплате труда» разработано в целях совершенствования деятельности учреждений культуры и в соответствии с приказом Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ от 25.05.2006г. № 229 «Об утверждении методических указаний по реализации вопросов местного значения в сфере культуры городских и сельских поселений, муниципальных районов и методических рекомендаций по созданию условий для развития местного традиционного народного художественного творчества»,постановлением коллегии Департамента культуры и искусства Кировской области, координационного совета по культуре при Департаменте культуры и искусства Кировской области от 23.03.2007 № ¼ «Об установлении показателей для отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда», а также в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы руководителя учреждения.

Система оценки труда и результатов работы учреждения связана с показателями по отнесению учреждений к группам по оплате труда.

1.2. Отнесение учреждений культуры к группе по оплате труда (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно в соответствии со статистической и финансовой отчетностью:

- отделом культуры администрации Тужинского муниципального района, утверждается приказом заведующего отделом культуры.

Вновь создаваемые учреждения культуры относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

**2. Учреждения культуры.**

**2.1. Учреждения культуры клубного типа**.

Отнесение учреждений культуры клубного типа к группе по оплате труда (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год, исходя из фактических показателей работы за прошедший год, в соответствии с финансовой отчетностью, статистической отчетностью по форме № 7-нк «Сведения об учреждении культурно-досугового типа», утвержденной приказом Росстата от 30.12.2015 № 671 и финансовой отчетностью.

2.1.1. К учреждениям культуры клубного типа относятся и учитываются при отнесениик группе по оплате труда:

- клубы сельских, городских поселений, клубы-библиотеки;

- дома (Дворцы, Центры) культуры и досуга (народного творчества, народной культуры, национальной культуры, ремесёл и т.д.), централизованные клубные системы, методические центры и т.д. сельских, городских поселений, городских округов, муниципальных районов;

- передвижные центры культуры, автоклубы, культбригады (не являющиеся структурным подразделением учреждения культуры клубного типа).

В учреждениях культуры клубного типа, показатели деятельности которых превышают в 1,5 раза и более установленные для I группы, оплата труда руководящим работникам устанавливается **на один разряд выше** по сравнению с действующим. Перечень руководящих работников определяется учредителем.

- Основные направления деятельности учреждениям культуры клубного типа устанавливаются учредителем, исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы учреждений культуры (отдаленные населенные пункты, малочисленные населенные пункты).

- Учреждениям культуры клубного типа, расположенным в отдаленных и труднодоступных населенных пунктах, устанавливается группа оплаты труда **на одну выше** по сравнению с установленной по показателям (в приложении к Положению учредителем может формироваться Перечень отдаленных, труднодоступных населенных пунктов).

# **-** Учреждения культуры клубного типа могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителей по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание их работы не соответствует стандарту качества услуг в области культуры и искусства, разработанному для муниципальных учреждений.

- Дома (Дворцы, Центры) культуры и досуга (народного творчества, народной культуры, национальной культуры, ремесёл и т.д.), централизованные клубные системы, методические центры и т.д. городских поселений, городских округов, муниципальных районов могут быть отнесены **на одну группу выше** по сравнению с установленной по показателям при условии реализации ими межпоселенческих функций.

2.1.2. Дома (Дворцы, Центры) культуры и досуга (народного творчества, народной культуры, национальной культуры, ремесёл и т.д.), централизованные клубные системы, методические центры и т.д. сельских, городских поселений, городских округов, муниципальных районов относятся к группам по оплате труда в зависимости от количества постоянно действующих в течение года клубных формирований, культурно-досуговых мероприятий на платной основе, народных самодеятельных коллективов, видов платных услуг; численности участников в кружках художественной самодеятельности; участия коллективов в смотрах, конкурсах, фестивалях (в условных единицах).

2.1.3. Дома (Дворцы) культуры сельских поселений (кроме клубов) относятся к группам по оплате труда в зависимости от количества постоянно действующих в течение года клубных формирований, культурно-досуговых мероприятий на платной основе, народных самодеятельных коллективов, видов платных услуг; численности участников в кружках художественной самодеятельности; участия коллективов в смотрах, конкурсах, фестивалях (в условных единицах).

2.1.4. Клубы, клубы-библиотеки сельских поселений относятся к группам по оплате труда в зависимости от количества постоянно действующих в течение года клубных формирований, культурно-досуговых мероприятий на платной основе (в условных единицах).

2.1.5 Передвижные центры культуры, автоклубы, культбригады (не являющиеся структурным подразделением учреждения культуры клубного типа) относятся к группам по оплате труда в зависимости от количества культурно-досуговых мероприятий на платной основе (в условных единицах).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда** | | | | | | | | |
| № п/п | Тип учреждений | Группы по оплате руководителей | | | | | | |
| 1 | 2 | | | 3 | | 4 |
|  |  | Сумма условных единиц | | | | | | |
| 1 | Дома (Дворцы, Центры) культуры и досуга (народного творчества, народной культуры, национальной культуры, ремесёл), централизованные клубные системы, клубы (кроме сельских), методические центры и т.д. сельских, городских поселений, городских округов, муниципальных районов | свыше 500 | от 330 до 500 | | | от 200до 330 | | от 100 до 200 |
| 2 | Дома (Дворцы) культуры сельских поселений (кроме клубов) | свыше400 | от 300до400 | | | от 150до 300 | | от 80до150 |
| 3 | Клубы, клубы-библиотеки сельских поселений | свыше300 | от 220до300 | | | от 150до220 | | до 150 |
| 4 | Передвижные центры культуры, автоклубы, культбригады |  |  | | | от 80 до 120 | | 50-80 |
| |  | | --- | | **Сумма условных единиц считается:** | | | | | | | | | |
| Количество клубных формирований | | | | | 5 единиц | | за одно клубное формирование | |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе | | | | | 1 единица | | за каждое мероприятие | |
| Количество коллективов, имеющих звание "народный (образцовый)" | | | | | 10 единиц | | за каждый коллектив | |
| Количество видов платных услуг | | | | | 2 единицы | | за каждый вид | |
| Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах | | | | | | | | |
| международных | | | | | 15 единиц | | (за каждое участие) | |
| всероссийских | | | | | 10 единиц | | (за каждое участие) | |
| межрегиональных | | | | | 5 единиц | | (за каждое участие) | |
| областных | | | | | 4 единицы | | (за каждое участие) | |
| межмуниципальных | | | | | 3 единицы | | (за каждое участие) | |
| районных (городских) | | | | | 2 единицы | | (за каждое участие) | |
| Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности | | | | | 5 единиц | | за каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника кружка | |
| Сумма условных единиц **по клубам сельских поселений** считается: | | | | | | | | |
| Количество клубных формирований | | | | 10 единиц | | за одно клубное формирование | | |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе | | | | 1 единица | | за каждое мероприятие | | |

Примечание:

1. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и т.п.; народные университеты или их факультеты, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах на конец отчетного года. Клубные формирования, действующие в течение года, но завершившие программу (курс) обучения до конца отчетного года, также учитываются.

2. К культурно-досуговым мероприятиям на платной основе относятся: театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, культурно-спортивные мероприятия, игры, показательные выступления, танцы, дискотеки, игротеки, на которые вход зрителей производится по входным билетам (абонементам) по цене, утвержденной в установленном порядке, а также по договорам с физическими и юридическими лицами.

3.Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в кружках на число работников в кружках

4. К концертам относятся концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими силами (исполнителями, коллективами, бригадами) как на стационаре, так и на выездах и гастролях.

К концертам на стационаре относятся концерты, проводимые в собственных или находящихся в долгосрочном владении (безвозмездное пользование, аренда) концертных залах.

К выездным концертам относятся концерты, проводимые в других залах села, города, района, субъекта РФ, если коллектив (или исполнители) возвращаются на базу в течение суток.

К гастрольным концертам относятся концерты, проводимые за пределами своего села, города, района, субъекта РФ, если длительность их пребывания в поездке более суток.

В количество концертов не включаются концерты, проведенные силами сторонних коллективов, культбригад, сольных исполнителей.

5. К «народным (образцовым)» самодеятельным коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности клубных учреждений, звание "народный (образцовый)" которым присваивается на основании Положения о «народном» («образцовом») коллективе самодеятельного творчества в культурно-досуговых и учебных заведениях системы Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, утвержденного приказом главы департамента культуры и искусства Кировской области от 10.05.2006г. № 224.

6. К видам платных услуг, оказываемых физическим и юридическим лицам, относятся виды услуг, утвержденные **Уставом** учреждения культуры клубного типа, и стоимость которых утверждена в установленном порядке.

7. К художественной самодеятельности относится:

- форма самоорганизации населения в области народного творчества. Включает в себя создание и исполнение художественных произведений силами любителей, выступающих коллективно (кружки, студии, народные театры) или в одиночку (певцы, чтецы, музыканты, танцоры, акробаты и др.).

8. К работникам кружков художественной самодеятельности относятся руководители кружков и аккомпаниаторы.

**2.2. Учреждения музейного типа**

Отнесение **учреждений музейного типа** к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год, исходя из фактических показателей их работы, в соответствии со статистической отчетностью по форме № 8-нк «Сведения о деятельности музея», утвержденной приказом Росстата от 07.12.2016 № 764, и финансовой отчетностью.

**Показатели отнесения учреждений музейного типа к группам по оплате труда**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Типы музеев | Группы по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1. | Количество посетителей в год (тыс. чел.) | Исторические и краеведческие | Свыше 100 | От 15 до 100 | От 5 до 15 | До 5 |
| Художественные (изобразительных и других видов искусств) | Свыше 300 | От 150 до 300 | От 50 до 150 | От 20 до 50 |
| Литературные, мемориальные и другие учреждения музейного типа | Свыше 20 | От 10 до 20 | От 5 до 10 | До 5 |
| Выставочные залы | - | Свыше 50 | От 10 до 50 | До 10 |
| 2. | Количество экспонатов основного фонда (тыс. единиц) | Исторические и краеведческие | До 150 | От 10 до 30 | От 5 до 10 | До 5 |
| Художественные (изобразительных и других видов искусств) | Свыше 15 | От 7,5 до 15 | От 2 до 7,5 | От 1 до 2 |
| Литературные, мемориальные и другие учреждения музейного типа | Свыше 2 | От 1 до 2 | От 0,5 до 1 | До 0,5 |

**2.3.Библиотеки**

Отнесение **библиотек** к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год, исходя из фактических показателей их работы, в соответствии со статистической отчетностью по форме № 6-нк «Сведения об общедоступной (публичной) библиотеке», утвержденной приказом Росстата от 30.12.2015 № 671 и финансовой отчетностью.

**Показатели отнесения библиотек к группам по оплате труда руководителей**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Тип учреждений | Группы по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1. | Число пользователей (тыс. чел.) | Централизованные библиотечные системы, межпоселенческие центральные библиотеки | Свыше 75 | От 20 до 40 | От 10 до 20 | От 5 до 10 |
| Самостоятельные муниципальные библиотеки | От20 до 40 | От 10 до 20 | От 5 до 10 | От 0,5 до 5 |
| 2. | Число выдачи документов  (тыс. экз.) | Централизованные библиотечные системы, межпоселенческие центральные библиотеки | Свыше 1500 | От 500 до 800 | От 200 до 500 | От 100 до 200 |
| Самостоятельные муниципальные библиотеки | От 500 до 800 | От 200 до 500 | От 100 до 200 | От 10 до 100 |

**2.4.Организация дополнительного образования**

1. Основным критерием для определения оплаты труда руководителя учреждения образования является группа по оплате их труда, определяемая на основе объёмных показателей.

1.1. К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением образования: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы образовательного учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждения.

1.2. Объём деятельности образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Кол-во баллов |
| 1.Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей – музыкальная школа | Из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |
| 2.Количество работников в образовательном учреждении | За каждого работника | 1 |
|  | дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию | 0,5 |
|  | высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3.Наличие обучающихся с полным гособеспечением в образовательном учреждении | Из расчета на каждого дополнительно | 1,6 |
| 4. Наличие оборудованного помещения для хранения музыкальных инструментов |  | 20 |
| 5.Самостоятельность эксплуатации здания |  | 20 |
| 6. Наличие концертных залов с посадочными местами |  | 20 |
| 7. Количество концертных коллективов |  | 20 |
| 8.Поступление учеников в ССУЗ |  | 5 |
| 9.Специализированные классы, оборудованные в соответствии с профессиональными требованиями. |  | 20 |
| 10.Наличие собственных: котельных, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | 20 |

Дополнительные объёмные показатели.

Характеризуют масштаб, специфические условия работы руководителя образовательного учреждения, к ним могут быть отнесены:

- наличие подготовительных групп; стабильных творческих коллективов в детских музыкальных школах: ансамблей, оркестров, хоровых, театральных, хореографических коллективов;

- специализированных классов, оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями(зеркальная стена, станки и т.д.);

- уникальных (коллекционных, заказных) музыкальных инструментов и оборудования для творчества ;

- оборудованного хранилища музыкальных инструментов, натюрмортного и методического фондов;

Могут учитываться:

- подготовка в вузы и средние профессиональные образовательные учреждения;

- наличие школы, сектора педагогической практики, а также другие показатели, не предусмотренные инструктивными документами, но значительно увеличивающие объём и сложность работы в учебном заведении.

Группы по оплате труда.

Образовательные учреждения; 1 гр 2 гр 3 гр 4 гр

Дошкольные учреждения; учреждения свыше до до до

Дополнительного образования детей; 500 500 350 200

Учебные компьютерные центры