 ПРОЕКТ

**Калужская область**

**Жуковский район**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**городского поселения «Город Кремёнки»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

(об утверждении отраслевой системы оплаты

труда работников учреждений культуры)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **№ \_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11), Протоколом заседания комиссии Администрации МР «Жуковский район» от 14.11.2018г. № 1, Администрация ГП «Город Кременки» **ПОСТАНОВЛЯЕТ;**

 1.Утвердить с 01.04.2019г. Положение «Об отраслевой системе оплаты труда работ

ников учреждений культуры».

 2.Опубликовать (обнародовать) данное постановление.

 3.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Годунову Н.Е.,

 Федорова Г.Л., Бинюкова А.Я. в части их касающейся.

 **Глава Администрации Т.Д.Калинкина**

Приложение

к Постановлению Администрации

городского поселения

"Город Кременки"

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. №\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда директоров, заместителей директоров, главных бухгалтеров, художественных руководителей, и работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении Администрации городского поселения «Город Кременки».

3. Размер оплаты труда работников учреждений культуры определяется по формуле:

От = О + КМ + СТ,

где От - размер оплаты труда работника;

О - оклад работника;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов работников учреждений культуры определяются по формуле:

О = БО x К1 х К2

где БО - базовый оклад работника;

К1 - повышающий коэффициент в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессиональным квалификационным группам;

К2 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию

При отсутствии оснований к применению любого из коэффициентов он (они) в приведенной формуле не учитывается.

4. Размер оплаты труда директоров учреждений культуры определяется по формуле:

Отр = Ор + КМ + СТ,

где Отр - размер оплаты труда директора;

Ор - оклад директора;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов директоров учреждений культуры определяются по формуле:

Ор = СЗП x К,

где СЗП - средняя заработная плата работников соответствующего учреждения культуры, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства, кинематографии ведущего и среднего звена; профессиональным квалификационным группам должностей профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня.

К - повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда устанавливается учреждениям культуры нормативно-правовым актом уполномоченного органа местного самоуправления, выполняющего функции и полномочия учредителя указанных учреждений (Приложение 6).

[Порядок](#P119) исчисления размера средней заработной платы работников учреждений культуры для определения размеров окладов директоров учреждений культуры определяется согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

5. Размер оплаты труда заместителей директоров, главных бухгалтеров, художественных руководителей, учреждений культуры определяется по формуле:

Отзр = Озр + КМ + СТ,

где Отзр - размер оплаты труда заместителя директора, главного бухгалтера, художественного руководителя;

Озр - оклад заместителя директора, художественного руководителя, главного бухгалтера;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Оклад заместителей директоров, художественных руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры устанавливается работодателем в размере от 60 до 90 процентов оклада директоров данных учреждений.

Критерии установления размеров окладов заместителям директоров, главным бухгалтерам, художественным руководителям учреждений культуры определяются в соответствии с порядком, установленным уполномоченным органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры.

6. Установить размеры базовых окладов работников учреждений культуры согласно приложению №2 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов работников учреждений культуры индексируются законом Калужской области.

7. Установить размеры и условия применения повышающих коэффициентов, учитываемых при определении окладов работников учреждений культуры, в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

8. Установить размеры и условия применения [повышающих коэффициентов](#P353), учитываемых при определении окладов работников учреждений культуры за квалификационную категорию, согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

9. Установить виды и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам, заместителям директоров, художественным руководителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений культуры согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

10. Установить, что фонд оплаты труда директоров, заместителей директоров, главных бухгалтеров, художественных руководителей и работников учреждений культуры формируется из:

- средств на оплату окладов директора, заместителя директора, главного бухгалтера, художественного руководителя и работников учреждений культуры, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждений на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 процентов от средств на оплату окладов директора, заместителя директора, главного бухгалтера, художественного руководителя и работников учреждения культуры;

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 20 процентов от средств на оплату окладов директора, заместителя директора, главного бухгалтера, художественного руководителя и работников учреждения культуры.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера, художественного руководителя и работников учреждений культуры, предусматриваемый в бюджете ГП «Город Кременки», не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения культуры и сокращения объемов предоставляемых услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатных расписаний учреждений культуры, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Приложение № 1

к Положению

об отраслевой системе оплаты труда

работников учреждений культуры

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

1.При расчете средней заработной платы для определения размеров окладов директоров учреждений культуры учитываются оклады, выплаты стимулирующего характера работников учреждений культуры, выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего и среднего звена, профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня, (далее - должности основных работников), осуществляемые за счет средств бюджета ГП «Город Кременки».

Расчет средней заработной платы работников учреждений культуры, занимающих должности основных работников, осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада директора учреждения культуры.

2.Средняя зарплата работников учреждений культуры, занимающих должности основных работников, определяется путем деления суммы окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера работников, занимающих должности основных работников, за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада директору учреждения культуры.

3.При определении среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, учитываются среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, являющихся внешними совместителями.

4.Среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или по 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников, занимающих должности основных работников, работающих в учреждениях культуры, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники, занимающие должности основных работников, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в учреждении культуры на одной ставке, более одной ставки (в том числе в случае внутреннего совместительства), учитывается в списочной численности работников, занимающих должности основных работников, как один человек (целая единица).

5. Работники, занимающие должности основных работников, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, так:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, в соответствии с пунктом 5 настоящего Порядка.

7. При создании новых учреждений культуры, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждений культуры, занимающих должности основных работников, для определения оклада директора за календарный год, предшествующий году установления оклада директора, размер оклада директора учреждения культуры определяется в соответствии с порядком, установленным уполномоченным органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры.

 Прилож5ение № 2

 к Положению

 об отраслевой системе оплаты труда

 работников учреждений культуры

 РАЗМЕРЫ

 БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень** | **Наименование должности**  | **Размеры базовых окладов** |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |  |
| 1 квалификационный уровень | Кассир билетный, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений | 5777 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии первого уровня с производным наименованием «Старший» | 5937 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |  |  |
| 2 квалификационный уровень | Главный бухгалтер | 10673 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций, смотритель музейный, контролер билетов | 6645 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: дирижера, хормейстера; | 7798 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | Главный библиотекарь; помощник художественного руководителя; художник-декоратор; художник-постановщик; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; методист библиотеки; артист-вокалист (солист); артист хора; артист хора; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по методике клубной работы; звукооператор.  | 9245 |
| Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | Главный художник; заведующий отделом (сектором) библиотеки; звукорежиссер; хормейстер; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций; руководитель клубного формирования - любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.  | 10673 |

 Примечание: квалификационный уровень определяется в соответствии с

 правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда

Приложение № 3

 к Положению

 об отраслевой системе оплаты труда

 работников учреждений культуры

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ

ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ, УЧИТЫВАЕМЫХ

ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛЖНОСТИ (ПРОФЕССИИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ)

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группа должностей** | **Должность (профессия, специальность) работника** | **Величина базового коэффициента (К1)** |
| I | Должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:- "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"; | 1,15 |
| II | Должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:- "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"; | 1,1 |
| III | Должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:- "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена";- "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"; | 1,05 |

 Приложение № 4

 к Положению об отраслевой системе оплаты труда

 работников учреждений культуры

 ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ

 КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ КАТЕГОРИИ,

 СЛОЖНОСТЬ И ОБЪЕМ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ И ДРУГИЕ

 ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ СТАВОК (ОКЛАДОВ)

 ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности** | **Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории К3** |
| **II категория** | **I категория** | **Ведущий специалист** |
| Должности, вошедшие в профессиональные квалификационные группы "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" и "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" учреждений культуры | 1,05 | 1,1 | 1,15 |

Приложение № 5

к Положению

"Об отраслевой системе оплаты труда

работников учреждений культуры

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ,**

**УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Для директоров учреждений культуры:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Группы оплаты труда |
| I | II | III | IV |
| Коэффициент по оплате труда | 1,8 | 1,5 | 1,4 | 1,2 |

Группы по оплате труда устанавливаются по типам учреждений:

**по домам культуры**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Группа по оплате труда** | **Количество клубных****формирований** | **Проведено массовых мероприятий среди населения** | **Удельный вес населения, участвующего в досуговых мероприятиях** | **Работа по сохранению и возрождению нематериального культурного наследия** | **Проведено мероприятий для детей (по статистической отчетности за год)** | **Разработана по внедрению инновационных проектов** |
| **По письменной информации в отчете за год** | **до 14 лет** | **от 15 до 24 лет** |
| **I** | 26-30 | 250-299 | 70% | 70 | 70 | 3 проекта |
| **II** | 20-25 | 200-249 | 50% | 50 | 40 | 2 проект |
| **III** | 15-20 | 150-199 | 50% | 45 | 35 | 1 проект |
| **IV** | 10-15 | 100-149 | 50% | 35 | 30 | - |

**по муниципальным библиотекам**

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа по оплате труда** | **Показатели** |
| **Среднегодовое количество читателей (тыс.чел)** | **Среднегодовое книговыдач (тыс.чел.)** |
| **Районные муниципальные библиотеки** |
| **I** | **свыше 30** | **свыше 900** |
| **II** | **от 20 до 30** | **от 600 до 900** |
| **III** | **от 10 до 20** | **от 300 до 600** |
| **IV** |  | **до 300** |

 Установление группы по оплате труда производится учредителем ежегодно по результатам работы за предшествующий год в соответствии с государственной статистической отчетностью.

 Учреждения культуры относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения показателей, предусмотренных для конкретной группы данных типа учреждений. В случае частичного выполнения показателей, предусмотренных для данной группы по оплате труда, решение об отнесении учреждений к группе по оплате труда принимается учредителем.

 При отнесении к группам по оплате труда учреждений, имеющих филиалы, учитываются общие показатели, включая показатели филиалов.

 Группы по оплате труда устанавливаются Постановлением Администрации ГП «Город Кремёнки» на очередной финансовый год».

Приложение № 6

к Положению "Об отраслевой системе оплаты труда

работников учреждений культуры

ВИДЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО

И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

ДИРЕКТОРАМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРОВ, ХУДОЖЕСТВЕННЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ И РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

**Раздел 1. Выплаты компенсационного характера**

**1.1. К выплатам компенсационного характера относятся**:

1.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за работу в ночное время;

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

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера заместителям директора, художественным руководителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Выплаты компенсационного характера директорам учреждений культуры устанавливаются уполномоченным органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры.

**Раздел 2. Выплаты стимулирующего характера**

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда директоров, заместителей директора, художественных руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений культуры и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- доплаты отдельным категориям работников;

- выплата за стаж работы;

- премия по результатам работы;

- поощрительные выплаты;

- материальная помощь.

2.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат

2.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается директорам, заместителям директоров, художественным руководителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений культуры, и рассчитывается согласно критериям оценки показателей, характеризующих их деятельность, для определения размера доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы.

Критерии оценки показателей, характеризующих их деятельность, для определения размера доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы и условия их применения устанавливаются:

-для директоров учреждений культуры - уполномоченным органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры.

 (Приложение 7),

-для заместителей директоров, художественных руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений культуры - локальными нормативными актами учреждений культуры, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения культуры.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы директорам, заместителям директора, художественным руководителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений культуры и ее размер устанавливаются в процентном отношении к окладу.

2.3.2. Отдельным категориям работников учреждений культуры устанавливаются следующие доплаты:

2.3.3.2. Доплата отдельным категориям директоров, заместителей директоров, художественных руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений культуры по основному месту работы:

-которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - в размере 3000 рублей в месяц;

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслевыми наградами: нагрудный значок Госкино СССР и ЦК профсоюза работников культуры "Отличник кинематографии СССР", значок Министерства культуры СССР "За отличную работу", нагрудные знаки Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в Российскую культуру" и "Почетный кинематографист России", награжденным государственными наградами Российской Федерации - в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам учреждений культуры, имеющим право на доплаты, предусмотренные в настоящем пункте, доплата производится по одному из оснований по выбору работника. 2.3.3.3. Доплата молодым специалистам, работающим в учреждении культуры, устанавливается в размере 20 процентов от базового оклада. Для целей настоящего Положения молодым специалистом считается выпускник образовательной организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленным трудовым законодательством на работу и занимающий должность, относящуюся к:

-Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

-Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

-Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего со

става учреждений культуры, искусства и кинематографии"

2.3.4. Выплата за стаж работы устанавливается:

Работникам учреждений культуры, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";

- профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии среднего звена";

- профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии";

Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждений культуры, в том числе работающим по внутреннему совместительству в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в следующих размерах:

до 3 лет - 10 процентов;

от 3 до 5 лет - 15 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

от 10 до 15 лет - 25 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Выплата за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и образовательных учреждениях всех организационно-правовых форм и форм собственности.

2.3.5. Премия по результатам работы директорам, заместителям директоров, художественным руководителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений культуры производятся по результатам их работы как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении в пределах экономии фонда оплаты труда соответствующих учреждений в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ и рассчитывается на основании целевых показателей для определения размера премии, характеризующих их деятельность.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Единовременные премии выплачиваются за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства.

Порядок и условия премирования заместителей руководителя, художественных руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений культуры по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локально нормативными актами работодателя, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждений культуры.

Порядок и условия премирования директоров учреждений культуры устанавливаются уполномоченным органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры.

Премирование директоров учреждений культуры оформляется уполномоченным органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры, премирование работников учреждений культуры оформляется приказами директоров соответствующих учреждений.

2.3.6. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными, государственными праздничными и профессиональными датами и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждений культуры.

Конкретные размеры поощрительных выплат определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами учреждений культуры, исходя из имеющихся средств фонда оплаты труда.

Порядок и условия применения, размер выплат заместителям руководителя, художественным руководителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений культуры по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локально нормативными актами работодателя, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждений культуры.

Порядок и условия применения поощрительных выплат директорам учреждений культуры устанавливаются уполномоченным органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры (Приложение 8).

Выплата материальной помощи заместителям руководителя, художественным руководителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локально нормативными актами работодателя, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждений.

Решение об оказании материальной помощи директорам учреждений культуры устанавливаются уполномоченным органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений.

 Выплата материальной помощи и ее размер устанавливаются: - Для работников учреждений культуры в размере базового оклада, без применения повышающего коэффициента.

- Для директоров, заместителей директора, художественных руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению директоров, заместителей директоров, художественных руководителей, главных бухгалтеров и работников при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения культуры.

Приложение № 7

к Положению "Об отраслевой системе оплаты труда

работников учреждений культуры

 **Критерии оценки показателей характеризующих деятельность, для определения**

 **размера доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы для директоров учреждений культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки показателя за сложность и напряженность директору учреждения | Размеры доплаты (максимально возможное) (в процентах от оклада) |
| 1 | Организация и проведение мероприятий направленных на повышение значимости учреждений культуры | 10 |
| 2 | Проведение в отчетном периоде ремонтных работ в зданиях (помещениях, сооружениях), находящихся в оперативном управлении (безвозмездном пользовании, аренде или других правах) муниципального учреждения за счет всех источников. Работа с документами, контрагентами в соответствии с положениями Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ | 10 |
| 3 | Выполнение в отчетном периоде мероприятий по укреплению материально-технической базы муниципального учреждения за счет всех источников финансирования. Работа с документами, контрагентами в соответствии с положениями Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ | 10 |

 \*Доплата устанавливается в процентном отношении к окладу, персонально в отношении каждого директора ежеквартально приказом уполномоченного органа местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя учреждений культуры

Приложение № 8

 к Положению "Об отраслевой системе оплаты труда

 работников учреждений культуры

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ

КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ

ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ДИРЕКТОРОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

КУЛЬТУРЫ.

 **Показатели для премирования директоров библиотек**

 **(далее - руководитель муниципального учреждения)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели для премирования | Процент выплат | Источник информации о выполнении показателя | Наименование структурного подразделения осуществляющего проверку выполнения показателя | Периодичность предоставления источника информации о выполнении показателя |
| 1. Основная деятельность муниципального учреждения культуры Жуковского района Калужской области (далее - муниципальные учреждения), включая исполнительскую дисциплину |
| 1 | Количество зарегистрированных пользователей (читателей):Сохранение количестваУвеличение количестваСнижение количества | 010-5 | Отчет руководителя муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |
|  |  |
| 2 | Обновление информации, размещаемой на официальном сайте муниципального учреждения (не менее 10 публикаций за отчетный период) | 5 | Отчет директора муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы с приложением подтверждающих документов (скриншотов) |  | Ежеквартально |
| 3 | Размещение информации о деятельности муниципального учреждения на АИС «Единое информационное пространство в сфере культуры» | 5 | Отчет директора муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |
| 4 | Работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.) | 10 | Отчет директора учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |
| 5 | Количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц) | 10 | Отчет директора учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы*(определяется, как отношение фактического значения показателя к значению за прошлый период)* |  | Ежеквартально |
| 6 | Выполнение муниципального заданияВыполнение на 100%Выполнение от 85-99%Выполнение ниже 85% | 105-5 | Отчет директора учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |

**Показатели для премирования директоров учреждений культурно-досугового вида**

**(далее – директор муниципального учреждения)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели для премирования | % выплат  | Источник информации о выполнении показателя | Наименование структурного подразделения осуществляющего проверку выполнения показателя | Периодичность предоставления источника информации о выполнении показателя |
| 1. Основная деятельность муниципального учреждения культуры Жуковского района Калужской области (далее - муниципальные учреждения), включая исполнительскую дисциплину |
| 1 | Проведение муниципальным учреждением мероприятий: |  | Отчет руководителя муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |
| - не проводились | -5 |
| - 3 - 4 мероприятия | 5 |
| - 5 и более мероприятий | 10 |
| 2 | Обновление информации, размещаемой на официальном сайте муниципального учреждения (не менее 10 публикаций за отчетный период) | 5 | Отчет директора муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы с приложением подтверждающих документов (скриншотов) |  | Ежеквартально |
| 3 | Направление заявок и участие муниципальным учреждением в реализации федеральных, областных, местных государственных и негосударственных программах и иных конкурсах и проектах | 10 | Отчет директора муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы с приложением подтверждения участия |  | Ежеквартально |
| 4 | Размещение информации о деятельности муниципального учреждения на АИС "Единое информационное пространство в сфере культуры" | 5 | Отчет директора муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |
| 5 | Наличие среди участников клубных формирований, студий, творческих коллективов, исполнителей, народных мастеров, действующих при учреждении, - победителей фестивалей, смотров, конкурсов, выставок:- районного уровня | 5 | Отчет директора муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |
| - областного уровня | 5 |
| - межрегионального уровня | 10 |
| - всероссийского уровня | 10 |
| 6 | Осуществление в отчетном периоде выездных культурно-массовых мероприятий на территории Жуковского района Калужской области: |  | Отчет директора муниципального учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |
| - от 1 до 5 мероприятий | 5 |
| - от 6 до 10 мероприятий | 10 |
|  |  |
| 7 | Выполнение муниципального заданияВыполнение на 100%Выполнение от 85-99%Выполнение ниже 85% | 105-5 | Отчет директора учреждения о выполнении показателей оценки качества и результативности выполняемой работы |  | Ежеквартально |

**Примерный перечень показателей эффективности деятельности работников культурно-досуговых учреждений**

1.1. Общие (для всех видов учреждений культуры):

1) выполнение учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

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

3) уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления учреждением государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (процентов) определяется по результатам независимой оценки качества услуг;

4) наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет), количество размещенной информации на сайте учреждения, осуществление работы на http://bus.gov.ru/;

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

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

7) количество посещений Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц);

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

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

10) 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);

11) отсутствие обоснованных претензий граждан по вопросам деятельности учреждения;

12) использование IT-технологий в профессиональной деятельности (компьютерных программ, мультимедийных средств, пр.);

13) создание (ведение) электронных ресурсов (БД) по профилю деятельности структурного подразделения.

1.2. Видовые:

1.2.2. Культурно-досуговые учреждения:

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

2) количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов);

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

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

5) удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа (процентов);

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

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

**Примерный перечень показателей эффективности деятельности работников библиотек**

1.1. Общие (для всех видов учреждений культуры):

1) выполнение учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

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

3) уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления учреждением государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (процентов) определяется по результатам независимой оценки качества услуг;

4) наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет), количество размещенной информации на сайте учреждения, осуществление работы на http://bus.gov.ru/;

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

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

7) количество посещений Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц);

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

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

10) 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);

11) отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам деятельности учреждения;

12) использование IT-технологий в профессиональной деятельности (компьютерных программ, мультимедийных средств, пр.);

13) создание (ведение) электронных ресурсов (БД) по профилю деятельности структурного подразделения.

1.2. Видовые:

1.2.1. Библиотеки:

1) количество зарегистрированных пользователей (единиц);

2) объем фонда библиотеки (тыс. экземпляров);

3) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц);

4) количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего)

5) количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя (единиц);

6) количество отреставрированных документов (экземпляров);

7) количество справок, консультаций для пользователей (всего)

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

10) подготовка и проведение публичных мероприятий библиотеки (массовых, просветительских, обучающих);

11) внестационарное обслуживание, работа с инвалидами;

12) работа с удаленными пользователями;

Показатели, подразумевающие разбивку в зависимости от степени участия в мероприятии.

13) значимые библиотечные мероприятия:

- организация семинаров, курсов, конференций (в т.ч. выездных), конкурсов и т.д.;

- подготовка сценария и (или) проведение;

- участие;

- подготовка видеоряда к сценарию;

- фото- и видеосъемка

14) обеспечение партнерских отношений со средствами массовой информации:

- выступления на телеканале;

- интервью телерадиокомпаниям;

- интервью газетам;

15) организация областного, городского или муниципального конкурса:

- разработка положения и (или) проведение;

- участие;

- подготовка видеоряда к мероприятию;

16) работа сайта, страниц в социальных сетях:

- положительная  динамика посещений;

- регулярное обновление, поддержание в актуальном состоянии;

17) привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорская помощь, гранты):

- на проведение мероприятий, приобретение документов в библиотечный фонд;

- на развитие структурного подразделения, библиотеки в целом;

18) привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорская помощь, гранты):

- на проведение мероприятий, приобретение документов в библиотечный фонд;

- на развитие структурного подразделения, библиотеки в целом;

19) модернизация, усовершенствование программы АИБС "Ирбис".

Приложение № 9

 к Положению "Об отраслевой системе оплаты труда

 работников учреждений культуры

**УСТАНОВЛЕННЫЙ ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ГДК**

 Директор ГДК = оклад + повышающий коэффициент 1,5 + сложность и напряженность 27%

 Художественный руководитель = оклад (80% от оклада директора) + сложность и напряженность 27%

 Главный бухгалтер = оклад (70% от оклада директора) + сложность и напряженность 15%

 Режиссер = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,15 + выплата за стаж работы 25% + сложность и напряженность 18%

 Специалист по жанрам творчества = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,10 + выплата за стаж работы 15% + сложность и напряженность 49%

 Аккомпаниатор-концертмейстер = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,15 + выплата за стаж работы 25% + сложность и напряженность 16%

 Руководитель клубного формирования = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,15 + выплата за стаж работы 15%

 Руководитель клубного формирования = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,15 + выплата за стаж работы 25%

 Хормейстер = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,15 + выплата за стаж работы 25%

 Хормейстер = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,15 + сложность и напряженность 33%

 Звукорежиссер = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,15 + сложность и напряженность 16%

 Руководитель клубного формирования = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,15 + сложность и напряженность 42%

 Руководитель кружка = базовый оклад + повышающий коэффициент 1,05 + сложность и напряженность 54%

Приложение № 10

 к Положению "Об отраслевой системе оплаты труда

 работников учреждений культуры

**УСТАНОВЛЕННЫЙ ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ БИБЛИОТЕКИ**

 Директор = оклад + повышающий коэффициент + сложность и напряженность

 Главный бухгалтер = оклад + сложность и напряженность 110%

 Главный библиотекарь = оклад + выплата за стаж работы 30% + сложность и напряженность 125%

 Библиотекарь = оклад + выплата за стаж работы 20% + сложность и напряженность 130%

 Библиотекарь = оклад + выплата за стаж работы 25% + сложность и напряженность 160%