**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛИХОСЛАВЛЬСКОГО РАЙОНА**

**ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**г. Лихославль**

|  |  |
| --- | --- |
| 18.09.2017 | № 315 |

**О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского района Тверской области**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Тверской области от 18.09.2017 № 306-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области», постановлением Главы администрации Лихославльского района от 22.12.2008 № 147-1 «О системе оплаты труда в муниципальных учреждениях Лихославльского района», администрация Лихославльского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

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

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры Лихославльского района Тверской области определить порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников (рабочих) в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского района Тверской области с учетом требований, содержащихся в Положении.

3. Признать утратившими силу:

а) постановление главы администрации Лихославльского района от 26.12.2008 № 147-5 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского района Тверской области»;

б) постановление администрации Лихославльского района от 26.10.2012 № 165 «О внесении изменений в постановление главы администрации Лихославльского района от 26.12.2008 года №147-5»;

в) постановление администрации Лихославльского района от 03.10.2013 № 182 «О внесении изменений в постановление главы администрации Лихославльского района от 26.12.2008 года №147-5»;

г) постановление администрации Лихославльского района от 05.02.2013 № 24-1 «О внесении изменений в постановление главы администрации Лихославльского района от 26.12.2008 года №147-5».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования, подлежит размещению на официальном сайте Лихославльского района в сети Интернет, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 18 сентября 2017 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава Лихославльского района | Н.Н. Виноградова |

Приложение

к постановлению администрации

Лихославльского района

от 18.09.2017 № 315

**Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского района Тверской области**

Раздел I

Общие положения

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

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

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

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

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

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7 настоящего Порядка.

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

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

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

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

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

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

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

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства

2.1. Должностные оклады работников, занимающих должности служащих культуры устанавливаются в соответствии с квалификационными характеристик[ами,](consultantplus://offline/ref=C58A82710008F133822DA0AFD0D51BC95DB892FF1FBBBEE258BEFA47180B76FAB002DF4207BA52E6z205H) утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в следующих размерах:

Должности работников, занятых в библиотеках

| Наименование должностей | Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ведущие учреждения | I | II | III | IV | не отнесенные к группам |
| 1. Руководители | | | | | | |
| Заведующий отделом (сектором)библиотеки, централизованной библиотечной системы | 9 066 | 8 808 | 8 546 | 8 546 | 8 546 | 8 546 |
| Заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы | 10 426 | 9 785 | 9 353 | 9 066 | 8 808 | 8 633 |
| 2. Специалисты | | | | | | |
| Библиотекарь, библиограф  ведущий  первой категории  второй категории  без категории | 7 820  7 590  7 374  7 158 | | | | | |

Должности работников, занятых в культурно-досуговых

организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других аналогичных учреждениях культурно-досугового типа

| Наименование должностей | Должностные оклады по группам  по оплате труда руководителей, рублей | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ведущие учреждения | I | II | III | IV | не отнесенные  к группам |
| 1.Руководители | | | | | | |
| Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно- досуговых организаций | 9 066 | 8 808 | 8 546 | 8 546 | 8 546 | 8 546 |
| Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 13 598 | 12 626 | 11 979 | 11 332 | 11 008 | 10 361 |
| Менеджер по культурно- массовому досугу  ведущий  первая категория  вторая категория  без категории | 7 158  6 950  6 813  6 610 | | | | | |
| Режиссер любительского театра (студии)  высшая  первой категории  второй категории  без категории | 8 802  8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Ассистент режиссера  первой категории  второй категории | 7 158  6 941 | | | | | |
| Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца  высшая  первая категория  вторая категория  без категории | 8 802  8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)  высшая  первая категория  вторая категория  без категории | 8 802  8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Аккомпаниатор | 7 820 | | | | | |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)  первой категории  второй категории  без категории | 8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Руководитель кружка  первой категории  второй категории  без категории | 8 546  8 417  8 347 | | | | | |
| Культорганизатор  первой категории  второй категории  без категории | 6 950  6 813  6 610 | | | | | |
| 2. Специалисты | | | | | | |
| Специалист по жанрам творчества  ведущий  первой категории  второй категории | 8 059  7 820  7 590 | | | | | |
| Методист клубного учреждения (культуры и досуга) и других аналогичных организаций  ведущий  первой категории  второй категории  без категории | 8 059  7 820  7 590  7 158 | | | | | |
| Звукооператор  высшая  первая категория  вторая категория  без категории | 7 590  7 374  7 158  6 942 | | | | | |
| Контролер билетов | 4 214 | | | | | |

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

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

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

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

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

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

д) доплата за совмещение профессий (должностей);

ж) доплата за расширение зон обслуживания;

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

и) доплата за работу в ночное время;

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

л) доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

б) надбавка за знание и использование в работе одного, двух и более иностранных языков;

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

г) персональная поощрительная выплата;

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

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

ж) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

з) единовременная поощрительная выплата;

и) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

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

| ПКГ | Должностной оклад, руб. |
| --- | --- |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 3 984 |
| Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, дежурный (по выдаче справок, общежитию), статистик, экспедитор по перевозке грузов |
| 2 квалификационный уровень | 4 175 |
| Старший кассир |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 5 870 |
| инспектор по кадрам, художник |
| Техники всех специальностей без категории |
| Без категории: бухгалтер, документовед | 6 550 |
| 2 квалификационный уровень | 5 988 |
| Старший: инспектор по кадрам |
| Техники всех специальностей второй категории |
| Заведующие: канцелярией, хозяйством |
| 3 квалификационный уровень | 6 108 |
| Техники всех специальностей первой категории |
| Начальник хозяйственного отдела |
| 3 квалификационный уровень | 10 553 |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения |

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

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

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

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

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

д) доплата за совмещение профессий (должностей);

е) доплата за расширение зон обслуживания;

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

з) доплата за работу в ночное время;

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

к) доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

б) персональная поощрительная выплата;

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

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

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел IV

Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

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

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад, руб. |
| 1 разряд | 3 826 |
| 2 разряд | 3 957 |
| 3 разряд | 4 155 |
| 4 разряд | 5 870 |
| 5 разряд | 5 988 |
| 6 разряд | 6 108 |
| 7 разряд | 6 233 |
| 8 разряд | 6 359 |

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

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

б) доплата за совмещение профессий (должностей);

в) доплата за расширение зон обслуживания;

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

д) доплата за работу в ночное время;

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

ж) доплата за сверхурочную работу.

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

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

а) персональная поощрительная выплата;

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

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

г) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

д) единовременная поощрительная выплата;

е) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел V

Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры,

их заместителей и главных бухгалтеров

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

а) руководители библиотек, директор, заведующий библиотеки, директор централизованной библиотечной системы – 14 651 рубль;

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

заведующий библиотеки, централизованной библиотечной системы, - учреждения II группы по оплате труда руководителей – 12 905 рублей;

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

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

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

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

директор (заведующий) ведущего учреждения – 14 651 рубль;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

б) надбавка за работу в сельской местности;

в) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

г) доплата за совмещение профессий (должностей);

д) доплата за расширение зон обслуживания;

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

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

з) доплата за сверхурочную работу;

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

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

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

б) персональная поощрительная выплата;

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

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

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел VI

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

Раздел VII

Порядок и условия установления компенсационных выплат

7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

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

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

д) доплата за совмещение профессий (должностей);

е) доплата за расширение зон обслуживания;

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

з) доплата за работу в ночное время;

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

к) доплата за сверхурочную работу;

л) доплата руководителям и специалистам, работающим в специализированных учреждениях культуры и искусства, обслуживающих инвалидов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел VIII

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

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

б) надбавка за знание и использование в работе одного, двух и более иностранных языков;

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

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

д) персональная поощрительная выплата;

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

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

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

и) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

к) единовременная поощрительная выплата;

л) надбавка за выслугу лет.

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

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

а) 20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук;

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

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

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

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

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

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

8.3. Надбавка за знание и использование в работе одного, двух и более иностранных языков устанавливается экскурсоводам муниципальных музеев и библиотечным работникам муниципальных библиотек, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе, в размере:

а) 10 % должностного оклада – за знание и применение одного иностранного языка;

б) 15 % должностного оклада – за знание и применение двух и более иностранных языков.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается только по основной должности;

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

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

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

Персональная поощрительная выплата руководителю муниципального учреждения культуры устанавливается к должностному окладу (но не более чем 300 % от должностного оклада) стимулирующей комиссией комитета по делам культуры администрации Лихославльского района Тверской области на определенный срок в течение календарного года.

8.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на основании решения комиссии по стимулированию выплат муниципального учреждения культуры и искусства высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

8.7. Поощрительные выплаты, указанные в [подпунктах](#P1270) «ж»-«к» 8.1. настоящего Положения, устанавливаются по решению комиссии по стимулированию выплат муниципального учреждения культуры и искусства:

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

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

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

Размеры поощрительных выплат руководителю муниципального учреждения культуры и искусства, порядок и критерии их выплаты устанавливаются комиссией по стимулированию выплат Комитета по делам культуры администрации Лихославльского района с учетом [показателей](#P1556), установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

д) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

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

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

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

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

а) напряженность работы;

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

в) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения культуры и искусства среди населения Лихославльского района.

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

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

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

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

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

Раздел IX

Планирование фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры

9.1. Порядок планирования фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства утверждается нормативным правовым актом финансового отдела администрации Лихославльского района.

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства Лихославльского района Тверской области

Показатели и порядок отнесения к группам по оплате

труда руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства Лихославльского района Тверской области

1. Муниципальные учреждения культуры и искусства Лихославльского района, финансируемые за счет средств Лихославльского района, определяющие культурный облик МО «Лихославльский район» и играющие особую роль в культурной жизни района, относятся к ведущей группе по оплате труда руководителей. Перечень ведущих муниципальных учреждений культуры и искусства устанавливается комитетом по делам культуры администрации Лихославльского.

2. Отнесение муниципальных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей (далее – группа по оплате труда) (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно комитетом по делам культуры администрации Лихославльского района по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

3. Муниципальные библиотеки МО «Лихославльский район» в зависимости от их значения в системе библиотечного и информационного обслуживания, проводимой методической работы и объема деятельности по обслуживанию читателей и населения относятся к одной из групп по оплате труда, установленных настоящим Положением.

4. Муниципальные библиотеки относятся к группам по оплате труда в зависимости от показателей.

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

5. Отнесение муниципальных библиотек к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно комитетом по делам культуры администрации Лихославльского района по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

6. Муниципальные библиотеки относятся к соответствующей группе оплаты труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы. Комитет по делам культуры администрации Лихославльского района может устанавливать подведомственным библиотекам, отнесенным к II - III группам по оплате труда, на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

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

а) процент обслуживания населения, приведенный в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда | Процент обслуживания населения |
| I | Не менее 20 % |
| II | Не менее 30 % |
| III | Не менее 40 % |
| IV | Не менее 50 % |

б) наличие регулярно проводимых мероприятий, клубов, гостиных и других форм, способствующих привлечению читателей, организации интеллектуального досуга;

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

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

Учреждения клубного типа

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

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

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

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

12. Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится комитетом по делам культуры администрации Лихославльского района ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

13. Комитет по делам культуры администрации Лихославльского района может устанавливать подведомственным учреждениям клубного типа при достижении ими высоких результатов в работе группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

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

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

Приложение 2

к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства Лихославльского района Тверской области

Показатели эффективности

деятельности муниципальных учреждений культуры и искусства Лихославльского района Тверской области, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников

Раздел I

Показатели эффективности деятельности по видам учреждений культуры и искусства Лихославльского района Тверской области

1. Показателями эффективности деятельности библиотек являются:

а) количество зарегистрированных пользователей (единиц);

б) объем фонда библиотеки (экземпляров);

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

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

количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров);

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

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

е) количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки (единиц);

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

з) количество записей, переданных библиотекой в Сводный электронный каталог библиотек России (экземпляров);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел II

Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем видам муниципальных учреждений культуры и искусства Лихославльского района Тверской области,

их руководителям и основным категориям работников

1. Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры и искусства Тверской области, их руководителям и основным категориям работников, являются:

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

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

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

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

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

обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал муниципальных учреждений культуры Лихославльского района с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

н) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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