**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛИХОСЛАВЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| 18.10.2022 | №  192-3 |
| г. Лихославль |

**О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского муниципального округа**

**Тверской области**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Тверской области от 14.09.2017 № 306-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области», Администрация Лихославльского муниципального округа **постановляет:**

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

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

3. Признать утратившими силу:

постановление администрации Лихославльского района от 18.09.2017 № 315 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского района Тверской области»;

постановление администрации Лихославльского района от 24.11.2017 № 406 «О внесении изменений в постановление администрации Лихославльского района от 18.09.2017 года № 315»;

постановление администрации Лихославльского района от 13.12.2019 № 402 «О внесении изменений в постановление администрации Лихославльского района от 18.09.2017 года № 315»;

постановление администрации Лихославльского района от 28.10.2020 № 232-1 «О внесении изменений в постановление администрации Лихославльского района от 18.09.2017 года № 315».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Лихославльского муниципального округа по социальным вопросам О.Б. Громову.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете «Наша жизнь», подлежит размещению на официальном сайте Лихославльского муниципального округа Тверской области в сети Интернет, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 октября 2022 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава Лихославльского муниципального округа | Н.Н. Виноградова |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложениек постановлению Администрации Лихославльского муниципального округаот 18.10.2022 № 192-3 |

**Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского муниципального округа 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 муниципального округа 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 6 (среднемесячная заработная плата руководителя муниципального учреждения культуры не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения);

б) для заместителей руководителя муниципальных учреждений культуры – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя муниципального учреждения культуры не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения);

в) для главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера муниципального учреждения культуры не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя муниципального учреждения культуры или руководителем централизованной бухгалтерии учреждений 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**

2.1. Должностные оклады работников, занимающих должности служащих культуры устанавливаются в соответствии с квалификационными характеристиками, 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 | 10 189 | 9 899 | 9 899 | 9 899 | 9 603 | 9 603 |
| Заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы | 11 717 | 10 996 | 10 511 | 10 189 | 9 899 | 9 702 |
| 2. Специалисты |
| Библиотекарь, библиограф |  |
| ведущий | 8 787 |
| первой категории | 8 530 |
| второй категории | 8 287 |
| без категории | 8 044 |

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 |
| Художественный руководитель, художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 12 532 | 12 126 | 11 319 | 10 836 | 10 189 | 9 899 |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций | 10 189 | 9 899 | 9 899 | 9 899 | 9 603 | 9 603 |
| Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 15 281 | 14 189 | 13 462 | 12 735 | 12 370 | 11 643 |
| Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 10 189 |  | 9 899 |  |  | 9 603 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу |  |
| ведущий | 8 044 |
| первой категории | 7 810 |
| второй категории | 7 656 |
| без категории | 7 429 |
| Режиссер любительского театра (студии) |  |
| высшей категории | 9 891 |
| первой категории | 9 603 |
| второй категории | 9 460 |
| без категории | 9 381 |
| Ассистент режиссера  |  |
|  |  |
| первой категории | 8044 |
| второй категории | 7802 |
|  |  |
| Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца |  |
| высшей категории | 9 891 |
| первой категории | 9 603 |
| второй категории | 9 460 |
| без категории | 9 381 |
| Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) |  |
| высшей категории | 9 891 |
| первой категории | 9 603 |
| второй категории | 9 460 |
| без категории | 9 381 |
| Аккомпаниатор | 8 787 |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) |  |
| первой категории | 9 603 |
| второй категории | 9 460 |
| без категории | 9 381 |
| Руководитель кружка |  |
| первой категории | 9 603 |
| второй категории | 9 460 |
| без категории | 9 381 |
| Культорганизатор |  |
| первой категории | 7 810 |
| второй категории | 7 656 |
| без категории | 7 429 |
| Светооператор | 7 810 |
| 2. Специалисты |
| Специалист по фольклору |  |
| ведущий | 9 056 |
| первой категории | 8 787 |
| второй категории | 8 530 |
| Специалист по жанрам творчества |  |
| ведущий | 9 056 |
| первой категории | 8 787 |
| второй категории | 8 530 |
| Специалист по методике клубной работы |  |
| ведущий | 9 056 |
| первой категории | 8 787 |
| второй категории | 8 530 |
| Методист клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций |  |
| ведущий | 9 056 |
| первой категории | 8 787 |
| второй категории | 8 530 |
| без категории | 8 044 |
| Звукооператор |  |
| высшей категории | 8 530 |
| первой категории | 8 287 |
| второй категории | 8 044 |
| без категории | 7 802 |
| Художник-аниматор |  |
| высшей категории | 9 322 |
| первой категории | 8 287 |
| второй категории | 8 044 |
| без категории | 7 802 |
| 3. Служащие |
| Контролер билетов | 4 735 |

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) VII 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, 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», в следующих размерах:

| ПКГ | Должностной оклад, руб. |
| --- | --- |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 4 477 |
| 2 квалификационный уровень | 4 691 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 6 597 |
| 2 квалификационный уровень | 6 729 |
| 3 квалификационный уровень | 6 865 |
| 4 квалификационный уровень | 7 004 |
| 5 квалификационный уровень | 7 146 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |
| 1 квалификационный уровень | 7 361 |
| 2 квалификационный уровень | 7 581 |
| 3 квалификационный уровень | 7 804 |
| 4 квалификационный уровень | 8 043 |
| 5 квалификационный уровень | 8 278 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 8 599 |
| 2 квалификационный уровень | 8 893 |
| 3 квалификационный уровень | 11 859 |

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) VII 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 в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад, руб. |
| 1 разряд | 4 300 |
| 2 разряд | 4 447 |
| 3 разряд | 4 670 |
| 4 разряд | 6 597 |
| 5 разряд | 6 729 |
| 6 разряд | 6 865 |
| 7 разряд | 7 004 |
| 8 разряд | 7 146 |

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 IV.I**

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Оклад, руб. |
| Специалист по охране труда |  |
| без категории | 7 361 |
| второй категории | 7 581 |
| первой категории | 7 804 |

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

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

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

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

д) доплата за совмещение профессий (должностей);

е) доплата за расширение зон обслуживания;

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

з) доплата за работу в ночное время;

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

к) доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

б) персональная поощрительная выплата;

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

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

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

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

**Раздел V**

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

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 ведущего учреждения – 16 464 рублей;

руководители библиотек, директор, заведующий библиотеки, директор централизованной библиотечной системы

I группы по оплате труда руководителей – 15 289 рублей;

руководители библиотек, директор, заведующий библиотеки, директор централизованной библиотечной системы

II группы по оплате труда руководителей – 14 503 рубля;

директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, руководители библиотек, директор, заведующий библиотеки, директор централизованной библиотечной системы

III группы по оплате труда руководителей – 13 722 рубля;

руководители библиотек, директор, заведующий библиотеки, директор централизованной библиотечной системы

IV группы по оплате труда руководителей – 13 327 рублей;

руководители библиотек, директор, заведующий библиотеки, директор централизованной библиотечной системы, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 12 543 рубль;

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

директор (заведующий) ведущего учреждения – 16464 рублей;

директор (заведующий) учреждения I группы по оплате труда руководителей – 15 289 рублей;

директор (заведующий) учреждения II группы по оплате труда руководителей – 14 503 рубля;

директор (заведующий) учреждения III группы по оплате труда руководителей – 13 722 рубля;

директор (заведующий) учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 13 327 рублей;

директор (заведующий) учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 12 543 рубля;

в) руководитель (главный бухгалтер) централизованной бухгалтерии учреждений культуры – 12 231 рубль.

[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, по согласованию с Управлением по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа.

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. В отношении руководителей муниципальных учреждений культуры, руководителя (главного бухгалтера) централизованной бухгалтерии учреждений культуры устанавливается распоряжением Управления по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа, а заместителям руководителя, главным бухгалтерам - приказом учреждения культуры, по согласованию с Управлением по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа.

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. В отношении руководителей муниципальных учреждений культуры, руководителя (главного бухгалтера) централизованной бухгалтерии учреждений культуры устанавливается распоряжением Управления по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа, а заместителям руководителя, главным бухгалтерам - приказом учреждения культуры, по согласованию с Управлением по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа.

Размеры поощрительных выплат, с учетом показателей, установленных в приложении 2 к настоящему Положению, на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам Управления по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа, руководителям муниципальных учреждений культуры, руководителю (главному бухгалтеру) централизованной бухгалтерии учреждений культуры устанавливаются распоряжением Управления по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа, а заместителям руководителей, главным бухгалтерам – приказом руководителя муниципального учреждения культуры.

5.4. Руководителям, заместителям руководителя муниципальных учреждений культуры по итогам работы, сформированным на основании показателей эффективности, производится сокращение размера поощрительной выплаты (ежемесячной, квартальной, полугодовой, годовой), персональной поощрительной выплаты:

а) имеющим неудовлетворительные показатели в работе за отчетный период до 50%;

б) не проработавшим в должности руководителя муниципального учреждения культуры отчетный период для назначения поощрительной выплаты по результатам работы (размер поощрительной выплаты определяется пропорционально отработанному времени).

**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 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 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом расчет соответствующей компенсации осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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), при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха. 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 режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звания «народный», «образцовый»;

г) персональная поощрительная выплата;

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

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

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

з) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

и) единовременная поощрительная выплата;

к) 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 (при наличии).

8.2. Надбавка работникам муниципальных учреждений культуры 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 звания Тверской области «Почетный работник культуры и искусства Тверской области», за награждение нагрудным знаком «За достижения в культуре» Министерства культуры Российской Федерации, значком «За отличную работу» Министерства культуры СССР.

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 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 «Показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Лихославльского муниципального округа Тверской области» 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 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю муниципального учреждения культуры, руководителю (главному бухгалтеру) централизованной бухгалтерии учреждений культуры устанавливается к должностному окладу стимулирующей комиссией Управления по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа 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 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) «е»-«к» 8.1. настоящего Положения, устанавливаются на основании решения комиссии по стимулированию выплат муниципального учреждения культуры.

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 «Показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Лихославльского муниципального округа Тверской области» к настоящему Положению, при этом учитываются:

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, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, 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, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.11. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (рабочим) единовременно, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, за:

а) напряженность работы;

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

в) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения культуры среди населения Лихославльского муниципального округа Тверской области.

Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) в порядке, условиях и размере в соответствии с локальными нормативными актами муниципальных учреждений культуры.

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. Фонд оплаты труда Учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных и решением Думы Лихославльского муниципального округа о бюджете муниципального образования Лихославльский муниципальный округ Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского муниципального округа Тверской области |

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

1. Муниципальные учреждения культуры Лихославльского муниципального округа, финансируемые за счет средств Лихославльского муниципального округа Тверской области, определяющие культурный облик Лихославльского муниципального округа Тверской области и играющие особую роль в культурной жизни округа, относятся к ведущей группе по оплате труда руководителей. Перечень ведущих муниципальных учреждений культуры устанавливается Управлением по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области.

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

3. Муниципальные библиотеки Лихославльского муниципального округа Тверской области 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 Управлением по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

6. Муниципальные библиотеки относятся к соответствующей группе оплаты труда в зависимости от показателей, приведенных в таблице 1.

Таблица 1

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

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

а) процент обслуживания населения, приведенный в таблице 1:

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 2:

Таблица 2

Учреждения клубного типа

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

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 Управлением по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

13. Управлением по делам культуры, спорта и молодежной политики Администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области может устанавливать подведомственным учреждениям клубного типа при достижении ими высоких результатов в работе группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

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 2к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Лихославльского муниципального округа Тверской области |

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

**Раздел I Показатели эффективности деятельности по видам учреждений культуры Лихославльского муниципального округа Тверской области**

1. Показателями эффективности деятельности библиотек являются:

а) количество зарегистрированных пользователей (единиц);

б) объем фонда библиотеки (экземпляров);

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

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

количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.Показателями эффективности деятельности централизованной бухгалтерии учреждений культуры являются:

а) отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации;

б) отсутствие грубых нарушений санитарно – эпидемиологического и противопожарного режимов в учреждении;

в) отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности учреждения;

г) обеспечение контроля за бесперебойной работой программно-аппаратных средств в учреждении, ЭП и иных систем электронного обмена документов;

д) освоение новых форм методов и технологий в трудовой деятельности, работа в программе 1-С, ЗП-4 и других для организации бухгалтерского учета;

е) выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций);

ж) своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество;

з) исполнение условий договоров обслуживания муниципальных учреждений;

и) профессионализм и оперативность в решение вопросов, входящих в должностные обязанности;

к) обеспечение контроля за своевременным перечислением денежных средств за поставленные товары, выполненные работы и оказанные услуги по договорам и муниципальным контрактам, для нужд обслуживаемых муниципальных учреждений.

**Раздел II Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем видам муниципальных учреждений культуры Лихославльского муниципального округа Тверской области, их руководителям и основным категориям работников**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

м) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем видам муниципальных учреждений культуры Лихославльского муниципального округа Тверской области, для работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

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

б) своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону;

в) освоение новых технических средств и методов работы;

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

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

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;

з) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины.

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

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

б) отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима;

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

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