



АДМИНИСТРАЦИЯ
ФИРОВСКОГО РАЙОНА
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.03.2022

п. Фирово

№ 38

О порядке и условиях оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры Фировского района

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Администрации Фировского района от 18.12.2008 № 347 «О системе оплаты труда в муниципальных учреждениях Фировского района»,

Администрация Фировского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры Фировского района (прилагается).
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2022 и подлежит размещению на официальном сайте Фировского района.

Глава Фировского района



Е.В.Самодурова

- 2 -

Приложение 1
Утверждено
Постановлением
Администрации Фировского
района
от « 28 » июля 2022 № 38

Положение
о порядке и условиях оплаты труда
в муниципальных учреждениях культуры
Фировского района

Раздел I
Общие положения

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

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты, стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры Фировского района (далее муниципальные учреждения культуры), в том числе дома культуры, библиотеки, музеи. Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам – должностной оклад.

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

4. При утверждении Постановлением Администрации Фировского района базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

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

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры формируется за

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
без категории	7 735					
Библиотекарь-каталогизатор						
первой категории	8 202					
второй категории	7 968					
без категории	7 735					
Методист библиотеки, музея						
ведущий	8 708					
первой категории	8 449					
второй категории	8 202					
без категории	7 735					
Хранитель музейных предметов						
первой категории	7 968					
второй категории	7 729					
без категории	7 074					

Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях, дворцах и домах культуры, 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,	12 050	11 660	10 884	10 419	9 797	9 518
Заведующий филиалом организации культуры клубного типа	14 693	13 643	12 944	12 245	11 894	11 195
Режиссер любительского театра (студии)						
высшая	9 511					
первой категории	9 234					
второй категории	9 096					
без категории	9 020					

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Руководитель кружка первой категории			9 234			
второй категории			9 096			
без категории			9 020			
Аккомпаниатор			8 449			
Культорганизатор первой категории			7 510			
второй категории			7 362			
без категории			7 143			
Светооператор			7 510			
2. Специалисты						
Методист клубного учреждения						
ведущий			8 708			
первой категории			8 449			
второй категории			8 202			
без категории			7 735			
Звукооператор высшая			8 202			
первая категория			7 968			
вторая категория			7 735			
без категории			7 502			
Костюмер			7362			

Примечание.

В случае если в ведущих муниципальных учреждениях культуры Фировского района художественный руководитель осуществляет руководство муниципальным учреждением культуры Фировского района, его должностной оклад определяется в соответствии с подпунктом «б» пункта 19 настоящего Положения.

9. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений культуры устанавливаются дифференцированно по группам муниципальных учреждений культуры по оплате труда руководителей. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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

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

а) 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 хранителям фондов, работающим в муниципальных музеях, за хранение ценных и особо ценных предметов муниципального музейного фонда;

е) 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 VI настоящего Положения.

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

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

б) надбавка 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, самодетельных коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»;

д) персональная поощрительная выплата;

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 руководителям и специалистам творческих коллективов, имеющих статус «Губернаторский»;

л) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

13. 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»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 305
Агент, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, дежурный (по выдаче справок, общежитию), статистик, экспедитор по перевозке грузов	
2 квалификационный уровень	4 511
Старший кассир	
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6 343
Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, художник, лаборант	
Техники всех специальностей без категории	
2 квалификационный уровень	6 470
Старший: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант	
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: архивом, камерой хранения, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, хозяйством, фотолабораторией	
3 квалификационный уровень	6 601
Техники всех специальностей первой категории	
Заведующий производством (шеф-повар), общежитием, начальник хозяйственного отдела, заведующий научно-технической библиотекой	
4 квалификационный уровень	6 735
Ведущий техник, мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны	
5 квалификационный уровень	6 871
Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	

ПКГ	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	7 078
Без категории: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	7 289
II категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юрисконсульт	
3 квалификационный уровень	7 504
I категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юрисконсульт	
4 квалификационный уровень	7 734
Ведущие: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юрисконсульт	
5 квалификационный уровень	7 960
Заместитель главного бухгалтера	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	7 960
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8 268
Начальники отделов: автоматизированной системы управления производством, информации, кадров, материально-технического снабжения, планово-экономического, технического, финансового, юридического, охраны труда	
2 квалификационный уровень	8 551
Главные: механик, энергетик, технолог*	
3 квалификационный уровень	11 403
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

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

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

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

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

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 VI настоящего Положения.

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

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

б) персональная поощрительная выплата;

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

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

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел IV

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

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

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
1 разряд	4 135
2 разряд	4 276
3 разряд	4 490
4 разряд	6 343
5 разряд	6 470
6 разряд	6 601
7 разряд	6 735
8 разряд	6 871

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

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

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

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

- а) персональная поощрительная выплата;
- б) надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- в) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- г) поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- д) единовременная поощрительная выплата;

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

Раздел V

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

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

а) руководители библиотек, музеев:

директор музея, директор (библиотеки, централизованной библиотечной системы) – 15 831 рубль;

директор музея, директор (заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения I группы по оплате труда руководителей – 14 701 рубль;

директор музея, директор (заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения II группы по оплате труда руководителей – 13 945 рублей;

директор музея, директор (заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения III группы по оплате труда руководителей – 13 194 рубля;

директор музея, директор (заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 12 814 рублей;

директор музея, директор (заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 12 061 рубль;

б) руководители культурно-досуговых учреждений дворцов и домов культуры:

директор (заведующий) ведущего учреждения – 15 831 рубль;

директор (заведующий) учреждения I группы по оплате труда руководителей – 14 701 рубль;

директор (заведующий) учреждения II группы по оплате труда руководителей – 13 945 рублей;

директор (заведующий) учреждения III группы по оплате труда руководителей – 13 194 рубля;

директор (заведующий) учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 12 814 рублей;

директор (заведующий) учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 12 061 рубль.

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в приложении 1 к настоящему Положению.

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

учреждения.

20. 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 VI настоящего Положения.

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

- а) надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;
- б) надбавка руководителям, художественному и артистическому персоналу государственных учреждений исполнительских искусств, имеющих звание «академический»;
- в) персональная поощрительная выплата;
- г) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- д) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;
- е) поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- ж) единовременная поощрительная выплата;
- з) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел VI

Порядок и условия установления компенсационных выплат

22. 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 хранителям фондов, работающим в муниципальных музеях, за хранение ценных и особо ценных предметов муниципального музейного фонда.

23. 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.

24. 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).

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

26. 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, расположенных в сельской местности, в размере 50 % от должностного оклада.

27. Доплата хранителям фондов, работающим в муниципальных музеях, за хранение ценных и особо ценных предметов муниципального музейного фонда – в размере 20 % от должностного оклада.

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. При привлечении работников (рабочих) к работе в выходной или нерабочий праздничный день, сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с заработной платой, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы), включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

33. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Раздел VII

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

34. 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 государственных 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 руководителям и специалистам творческих коллективов, имеющих статус «Губернаторский»;

м) 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.

35. 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.

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

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

Персональная поощрительная выплата руководителю муниципального учреждения культуры устанавливается к должностному окладу (но не более чем 300 % от должностного оклада) руководителем Отдела по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района на определенный срок в течение календарного года.

37. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения культуры высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от

оклада.

38. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах «ж»-«к» пункта 34 настоящего Положения, устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения культуры:

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

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

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

Размеры поощрительных выплат руководителю муниципального учреждения культуры, порядок и критерии их выплаты устанавливаются руководителем Отдела по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района с учетом показателей, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

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

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.

40. 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.

41. Поощрительная выплата за высокие результаты работы

устанавливается работникам (рабочим) одновременно за:

- а) напряженность работы;
- б) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- в) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа государственного учреждения культуры и искусства среди населения Тверской области.

42. 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.

43. Надбавка руководителям и специалистам творческих коллективов, имеющих статус «Губернаторский», устанавливается в размере 50 % от должностного оклада.

44. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры, в следующем размере:

- а) 5 % от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 3 лет;
- б) 10 % от должностного оклада - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;
- в) 15 % от должностного оклада - при выслуге лет свыше 5 лет.

45. 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 достижение в культуре» Министерства культуры Российской Федерации, значком «За отличную работу» Министерства культуры СССР.

Раздел VIII

Планирование фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры

55. Порядок планирования фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры утверждается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением о бюджете муниципального образования Фировский район в области культуры на соответствующий финансовый год и плановый период.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях
оплаты труда в муниципальных
учреждениях культуры
Фировского района

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений
культуры Фировского района к группам по оплате
труда руководителей

1. Муниципальные учреждения культуры, финансируемые за счет средств муниципального бюджета Фировского района, определяющие культурный облик Фировского района и играющие особую роль в культурной жизни региона, относятся к ведущей группе по оплате труда руководителей. Перечень ведущих муниципальных учреждений культуры устанавливается руководителем Отдела по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района.

2. Муниципальные библиотеки Фировского района 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.

3. Муниципальные библиотеки относятся к группам по оплате труда в зависимости от показателей, приведенных соответственно в таблицах 1- 4.

Таблица 1

Областные универсальные научные библиотеки

Группы по оплате труда	Читатели, человек	Книговыдача, экземпляров
I	Свыше 40 тыс.	Свыше 1 млн
II	От 20 тыс. до 40 тыс.	От 500 тыс. до 1 млн

Таблица 2

Специализированные библиотеки для детей и юношества

Группы по оплате труда	Читатели, человек	Книговыдача, экземпляров
I	Свыше 12 тыс.	Свыше 250 тыс.
II	От 8,001 тыс. до 12 тыс.	От 150,001 тыс. до 250 тыс.
III	От 5,001 тыс. до 8 тыс.	От 100,001 тыс. до 150 тыс.
IV	До 5 тыс.	До 100 тыс.

Таблица 3

Специализированные библиотеки для слепых

Группы по оплате труда	Читатели, человек	Книговыдача, экземпляров
I	Свыше 3 тыс.	Свыше 150 тыс.
II	От 2,001 тыс. до 3 тыс.	От 100,001 тыс. до 150 тыс.
III	От 1,001 тыс. до 2 тыс.	От 50,001 тыс. до 100 тыс.
IV	До 1 тыс.	До 50 тыс.

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

Отнесение муниципальных библиотек к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно руководителем Отдела по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

4. Муниципальные библиотеки относятся к соответствующей группе оплаты труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы. Руководитель Отдела по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района может устанавливать подведомственным библиотекам, отнесенным к II - III группам по оплате труда, на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

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

а) процент обслуживания населения, приведенный в таблице 4.

Таблица 4

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, гостиних и других форм, способствующих привлечению читателей, организации интеллектуального досуга;

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

5. 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 5.

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

6. 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.

7. 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.

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

9. Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится Отделом по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

10. Отдел по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района может устанавливать подведомственным учреждениям клубного типа при достижении ими высоких результатов в работе группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

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

12. 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.

Таблица 6

Музеи

Группы по оплате труда	Количество посетителей, тыс.чел.	Количество экспонатов основного фонда, тыс.ед.
Комплексные, исторические, литературные, мемориальные, краеведческие музеи		
I	Свыше 250	Свыше 150
II	От 111 до 250	От 76 до 150
III	От 51 до 110	От 31 до 75
IV	От 10 до 50	От 10 до 30
Художественные музеи		
I	Свыше 50	Свыше 15
II	От 21 до 50	От 7,6 до 15
III	От 11 до 20	От 3 до 7,5
IV	От 5 до 10	От 1 до 2

13. При отнесении музеев, имеющих филиалы, к группам по оплате труда учитываются общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов.

14. Панорамы и выставки относятся к группам по оплате труда в зависимости от количества посетителей в год по следующим показателям, приведенным в таблице 7.

Таблица 7

Панорамы и выставки

Группы по оплате труда	Количество посетителей в год, тыс.чел.
II	Свыше 1000
III	От 501 до 1000
IV	От 125 до 500

15. Отнесение музеев, панорам, выставок к группам по оплате труда (подтверждение, повышение, снижение группы) производится ежегодно руководителем Отдела по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

16. Отдел по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района может устанавливать подведомственным музеям,

панорамам, выставкам при достижении высоких результатов по основным направлениям работы группу на уровень выше по сравнению с установленной группой по показателям.

17. Вновь созданные музеи, панорамы, выставки относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

18. За руководителями музеев, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

19. Муниципальные кинопрокатные учреждения относятся к группам по оплате труда в зависимости от количества фильмокопий, состоящих на балансовом учете учреждения, приведенным в таблице 8.

Таблица 8

Кинопрокатные учреждения

Группы по оплате труда	Количество фильмокопий
I	Свыше 15 000
II	От 11 001 до 15 000
III	От 5 501 до 11 000
IV	Менее 5 500

20. При отнесении муниципальных кинопрокатных учреждений к группам по оплате труда применяются поправочные коэффициенты:

а) детские кинофильмы, фильмы учебного процесса учитываются с коэффициентом 5,0;

б) российские фильмы, фильмы стран ближнего зарубежья учитываются с коэффициентом 3,0.

21. Отнесение муниципальных кинопрокатных учреждений к группам по оплате труда производится ежегодно руководителем Отдела по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

22. Отдел по делам культуры, молодежи и спорта Администрации Фировского района может устанавливать подведомственным муниципальным кинопрокатным учреждениям при достижении ими высоких результатов в работе группу на уровень выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

Приложение 2
к Положению
о порядке и условиях
оплаты труда в
муниципальных учреждениях
культуры Фировского района

Показатели эффективности
муниципальных учреждений культуры
Фировского района, их руководителей и работников
по видам учреждений и основным категориям работников

Раздел I
Показатели эффективности деятельности
по видам учреждений культуры

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 музеев являются:
 - а) количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц);
 - б) количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов (единиц);

в) количество музейных предметов, прошедших поколлекционную сверку наличия (единиц);

г) количество музейных предметов, требующих реставрации в текущем году / количество отреставрированных музейных предметов (единиц);

д) количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц);

е) доля опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставках музея, научные публикации, предоставление музейных предметов на выставки других музеев, воспроизведение в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме) в общем количестве музейных предметов основного фонда (процентов);

ж) количество экспонируемых музейных предметов (экземпляров);

з) количество выставочных проектов музея (единиц);

и) количество выставок музея (единиц);

к) количество посетителей экспозиций и выставок в музее (единиц);

л) количество посещений интернет-сайта музея (количество обращений в стационарном и удаленном режимах пользователей к электронным информационным ресурсам музея) (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 Фировского района,

4. Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры Фировского района, их

руководителям и основным категориям работников, являются:

а) выполнение бюджетным, казенным 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 Тверской области», 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);

обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал муниципальных учреждений культуры Фировского 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

целевых и ведомственных 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 государственных и 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).

5. Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры Фировского района 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 предоставление отчетности;

ж) соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;

з) отсутствие нарушений и финансовой дисциплины;

и) выполнение и перевыполнение плановых показателей.

6. Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры Фировского района для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

а) обеспечение бесперебойной, безаварийной работы автотранспорта, оборудования, техники, 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 вводятся иные показатели оценки качества работы подразделений и отдельных работников (рабочих).