**АДМИНИСТРАЦИя МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ – г. ОСТАШКОВ»**

**П О С ТА Н О В Л Е Н И Е**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| «17» декабря 2012 г. | г. Осташков | № 558 |

О внесении изменений в Постановление

Главы администрации муниципального образования

«Городское поселение – г. Осташков» от 31.12.2008 № 150

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (далее - Указ Президента Российской Федерации), Постановлением Правительства Тверской области от 28.09.2012г. № 561-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.12.2008 г. № 458-па» и в целях совершенствования оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры муниципального образования «Городское поселение – г. Осташков», администрация муниципального образования «Городское поселение – г. Осташков» **постановляет**:

1.Внести в постановление главы администрации муниципального образования «Городское поселение – г. Осташков» от 31 декабря 2008 г. № 150 «О системе оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры МО «Городское поселение – г. Осташков» (с изменениями от 28.02.2011 г. № 86 и от 26.11.2011 г. № 470) следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению «Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры муниципального образования «Городское поселение – г. Осташков» изложить в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовому отделу администрации муниципального образования «Городское поселение – г. Осташков» предусматривать при формировании бюджета муниципального образования «Городское поселение – г. Осташков» на соответствующий финансовый год и на плановый период бюджетные ассигнования на реализацию комплекса мер по обеспечению выполнения Указа Президента Российской Федерации.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2012 г.

4. Разместить настоящее постановление с приложениями на официальном сайте муниципального образования «Городское поселение – г. Осташков» в сети Интернет adm-ostashkov.ru.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Селигер».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации МО «Городское поселение – г. Осташков» | И.Н. Никитухин |

Приложение

к Постановлению администрации

МО «Городское поселение – г. Осташков»

от «20» ноября 2012 года № 558

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных
учреждениях культуры муниципального образования**

 **«Городское поселение – г. Осташков»**

1. **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 МО «Городское поселение - г. Осташков» (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.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников культуры**

Должностные оклады работников, занимающих должности служащих культуры устанавливаются в следующих размерах:

**Должности работников, занятых в библиотеках,**

**музеях, зоопарках и других учреждениях музейного типа**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей |
| ведущие учреждения | I | II | III | IV | не отнесенные к группам |
| **1. Руководители** |
| Главный хранитель фондов | 8711 | 8176 | 7815 | 7575 | 7359 | 7213 |
| **2.** **Служащие** |
| Музейный смотритель,контролеры билетов | 3631 |

**Руководители, художественный персонал, специалисты**

**культурно - досуговых учреждений**

**(домов культуры, клубов, домов народного творчества)**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.) |
| ведущие учреждения | I | II | III | IV | Не отнесен-ные к группам |
| **1. Руководители** |
| **Художественный руководитель, художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа**  | 9 318 | 9 017 | 8 416 | 8 056 | 7 575 | 7 359 |
| **Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, и других аналогичных организаций** | 7359-7575 | 7 141-7 359 | 6 974-7 141 | 7 141 |
| **Заведующий автоклубом** | 9 618 |
| **Заведующий художественно-оформительской мастерской** | 7 359 | 7 141 | 6 974 |  |
| **Режиссеры**Высшей категорииПервой категорииВторой категорииБез категории | 7 3557 1417 0336 974 |
| **Хормейстеры**Высшей категорииПервой категорииВторой категорииБез категории | 7 3557 1417 0336 974 |
| **Художники-постановщики**Высшей категорииПервой категорииВторой категорииБез категории | 7 3557 1417 0336 974 |
| **Аккомпаниатор** | 6 534 |
| **Руководители любительских объединений, студий, коллективов** **самодеятельности искусства, кружков, клубов по интересам**Первой категорииВторой категорииБез категории | 7 1417 0336 974 |
| **Руководитель кружка**Первой категорииВторой категорииБез категории | 7 1417 0336 974 |
| **Распорядитель танцевального вечера,****ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки** | 5 807 |
| **Культорганизаторы**Первой категорииВторой категорииБез категории | 5 8075 6935 523 |
| **2. Специалисты** |  |
| **Специалист по фольклору**ВедущийПервой категорииВторой категории | 6 7336 5346 342 |
| **Специалист по жанрам творчества**ВедущийПервой категорииВторой категории | 6 7336 5346 342 |
| **Специалист по методике клубной работы**ВедущийПервой категорииВторой категории | 6 7336 5346 342 |
| **Методист клубного учреждения,** **дома народного творчества, и других аналогичных организаций**ВедущийПервой категорииВторой категорииБез категории | 6 7336 5346 3425 981 |
| **Редактор клубного учреждения,** **дома народного творчества и других аналогичных организаций**Первой категорииВторой категорииБез категории | 6 3426 1625 981 |
| **Редактор** **по репертуару**ВедущийПервой категорииВторой категорииБез категории | 6 5326 3426 1625 981 |
| **Звукооператор**Высшая категорияПервая категорияВторая категорияБез категории | 6 1625 9815 9815 801 |
| **Звукооформитель**Первая категорияВторая категорияБез категории | 6 1625 9815 981 |
| **Ассистент звукооформителя**Первая категорияВторая категорияБез категории | 5 9815 8015 628 |
| **Музыкальный оформитель**Первая категорияВторая категорияБез категории | 5 8075 6935 523 |
| **Монтажёр**ВысшаяПервая категорияВторая категорияБез категории |  6 1625 9815 9815 801 |
| **3.Служащие** |
| Контролёр | 3 631 |

Примечание:

1. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов и норм рабочего времени. Должностные оклады аккомпаниаторов устанавливаются за 4 часа работы в день, а должностные оклады руководителей кружков, студий и коллективов по видам искусства и народного творчества устанавливаются за 3 часа работы в день.

2.2. Размеры должностных окладов главных специалистов, а также руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений культуры и искусства устанавливаются дифференцированно по группам муниципальных учреждений культуры по оплате труда руководителей. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов муниципальных учреждений культуры и искусства устанавливаются в соответствии с Приказом Комитета культуры Тверской области от 16.02.2007 г. № 8.

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

2.4. По тем должностям и квалификационным категориям, где размеры должностных окладов устанавливаются в виде диапазонов, порядок продвижения должностного оклада в рамках диапазона определяется руководителем муниципального учреждения культуры и искусства.

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

2.5.1. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2.5.2. надбавка за работу в сельской местности;

2.5.3. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;

2.5.4. доплата за особые условия труда;

2.5.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.5.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.5.8. доплата за работу в ночное время;

2.5.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.5.10. доплата за сверхурочную работу;

2.5.11. надбавка за ненормированный рабочий день.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 7 настоящего Положения.

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

2.6.1. надбавка за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком;

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

2.6.3. персональная поощрительная выплата;

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

2.6.5. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

2.6.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

2.6.7. единовременная поощрительная выплата.

2.5.8. надбавка за выслугу лет;

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимающихся 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. |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| **1 квалификационный уровень** |
| Агент, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, дежурный (по выдачи справок, общежитию), статистик, экспедитор по перевозке грузов | 3 631 |
| **2 квалификационный уровень** | 3 805 |
| Старший кассир |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |  |
| **1 квалификационный уровень** | 5 350 |
| Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, художник, лаборант |
| Техники всех специальностей без категории |
| **2 квалификационный уровень** | 5 458 |
| Старший: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант |
| Техники всех специальностей второй категории |
| Заведующие: архивом, канцелярией, камерой хранения, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, хозяйством, фотолабораторией |
| **3 квалификационный уровень** | 5 567 |
| Техники всех специальностей первой категории |
| Заведующий производством (шеф-повар), общежитием, начальник хозяйственного отдела, заведующий научно-технической библиотекой |
| **4 квалификационный уровень** |  |
| Ведущий техник, мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны | 5 681 |
| **5 квалификационный уровень** |  |
| Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка) | 5 795 |

Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

|  |  |
| --- | --- |
| **1 квалификационный уровень** |  |
| **Без категории:** бухгалтер, документовед, программист, специалист по кадрам, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по метрологии, инженер-программист, психолог, экономист, электроник, энергетик, социолог, юрисконсульт | 5 970 |
| **2 квалификационный уровень** |  |
| **II категория:** бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер-программист, специалист по кадрам, инженер-энергетик, программист, психолог, экономист, электроник, энергетик, социолог, юрисконсульт  | 6 149 |
| **3 квалификационный уровень** | 6 329 |
| **ПКГ** |  |
| **1 категория:**  бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, инженер-энергетик, программист, специалист по кадрам, психолог, экономист, электроник, энергетик, социолог, юрисконсульт |  |
| **4 квалификационный уровень** |  |
| **Ведущие:**  бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, инженер-энергетик, программист, специалист по кадрам, психолог, экономист, электроник, энергетик, социолог, юрисконсульт | 6 523 |
| **5 квалификационный уровень** | 6 715 |
| Заместитель главного бухгалтера |
| Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских |
| Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | 6 974 |
| Начальники отделов: информации, кадров, материально-технического снабжения, планово-экономического, технического, финансового, юридического, охраны труда |
| 2 квалификационный уровень | 7 213 |
| Главные: механик, энергетик, экономист, технолог |
| 3 квалификационный уровень | 9 618 |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения |

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

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

3.2.1. надбавка за работу в сельской местности;

3.2.2. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;

3.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

3.2.6. доплата за работу в ночное время;

3.2.7. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.2.8. доплата за работу в ночное время;

3.2.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.10. доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

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

3.3.1. персональная поощрительная выплата;

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

3.3.3. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

3.3.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

3.3.5. единовременная поощрительная выплата;

3.3.6. надбавка за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком;

3.3.7. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад, руб. |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 487 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 607 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 787 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 350 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 458 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 567 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 681 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 795 |

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

4.2.1. доплата за совмещение профессий (должностей);

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

4.2.3. доплата за работу в ночное время;

4.2.4. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

4.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.7. доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 7 настоящего Положения.

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

4.3.1. персональная поощрительная выплата;

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

4.3.3. единовременная поощрительная выплата;

4.3.4. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 7 настоящего Положения.

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

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

5.1.2. руководители и специалисты библиотек, музеев, зоопарков и других учреждений музейного типа, фильмофонда:

а) директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, директор фильмофонда, фильмотеки, музейно-выставочного центра ведущего учреждения - 12625 рублей;

б) директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, директор фильмофонда, фильмотеки, музейно-выставочного центра учреждения I группы по оплате труда руководителей - 11723 рубля;

в) директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, директор фильмофонда, фильмотеки, музейно-выставочного центра учреждения II группы по оплате труда руководителей - 11120 рублей;

г) директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, директор фильмофонда, фильмотеки, музейно-выставочного центра учреждения III группы по оплате труда руководителей - 10521 рубль;

д) директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, директор фильмофонда, фильмотеки, музейно-выставочного центра учреждения IV группы по оплате труда руководителей - 10219 рублей;

е) директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, директор фильмофонда, фильмотеки, музейно-выставочного центра учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей, - 9618 рублей

5.1.3. руководители культурно - досуговых учреждений (дворцов и домов культуры, клубов, домов народного творчества и других аналогичных учреждений):

а) директор (заведующий) ведущего учреждения – 12 625 рублей;

б) директор (заведующий) учреждения I группы по оплате труда руководителей – 11 723 рубля;

в) директор (заведующий) учреждения II группы по оплате труда руководителей – 11 120 рублей;

г) директор (заведующий) учреждения III группы по оплате труда руководителей – 10 521 рубль;

д) директор (заведующий) учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 10 219 рублей;

е) директор (заведующий) учреждения, не отнесённого к группе по оплате труда руководителей – 9 618 рублей.

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

5.2.Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения культуры устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

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

5.3.1. надбавка за работу в сельской местности;

5.3.2. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;

5.3.3. надбавка за совмещение профессий (должностей);

5.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

5.3.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.3.7. доплата за сверхурочную работу;

5.3.8. надбавка за ненормированный рабочий день.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе 7 настоящего Положения.

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

5.4.1. персональная поощрительная выплата;

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

5.4.3. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

5.4.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

5.4.5. единовременная поощрительная выплата;

5.4.6. надбавка за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком.

5.4.7. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 8 настоящего Положения.

1. **Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

6.1. По решению руководителя учреждения культуры на срок до 1 года работникам, занимающих должности служащих из числа художественного персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, 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, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения культуры.

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

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

1. **Порядок и условия установления компенсационных выплат**

7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

7.1.1. надбавка за работу в сельской местности;

7.1.2. надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности;

7.1.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

7.1.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

7.1.6. доплата за работу в ночное время;

7.1.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.1.8. доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

7.1.9. доплата за особые условия труда;

7.1.10. доплата за сверхурочную работу;

7.1.11. доплата за ненормированный рабочий день.

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

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

7.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за фактическое отработанное время:

7.3.1. работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 4% от должностного оклада (оклада);

7.3.2. работникам (рабочим), занятым на особо тяжелых работах, работах с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда – 6% от должностного оклада.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам (рабочим), получавшим ее ранее. При этом руководитель муниципального учреждения культуры принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата снимается.

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

7.5. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования за работу в муниципальных учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, в размере 50% от должностного оклада.

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

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

7.8. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.9. 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.

7.10. Доплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.12. Доплата художественному и артистическому персоналу организаций исполнительских искусств за ненормированный рабочий день устанавливается 10% от должностного оклада.

1. **Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

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

8.1.1. надбавка режиссерам самодеятельных коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»;

8.1.2. персональная поощрительная выплата;

8.1.3. надбавка за выполнение важных и ответственных работ;

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

8.1.5. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

8.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

8.1.7. единовременная поощрительная выплата;

8.1.8. надбавка за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком.

8.1.9. надбавка за выслугу лет.

8.2. Надбавка работникам учреждений культуры за присвоение почетного звания и награждение почетным знаком устанавливается в следующих размерах:

8.2.1. 20% от должностного оклада при наличии почетного звания;

8.2.4. 10% от должностного оклада при наличии почетного знака.

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

8.3. Надбавка режиссерам, дирижерам самодеятельных коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый» устанавливается в размере 10% от должностного оклада.

8.4. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, выполняемой работы, степени самодеятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Примерные критерии (показатели) для установления поощрительной выплаты приведены в приложении к настоящему Положению.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении в размерах (но не более чем 200% от должностного оклада) принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю учреждения культуры устанавливается к должностному окладу (но не более чем 200% от должностного оклада) Главой администрации МО «Городское поселение – г. Осташков» на определенный срок.

* 1. 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.
	2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 8.1.4-8.1.7 пункта 8.1. настоящего Положения устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения культуры:

8.6.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненных руководителю муниципального учреждения культуры - непосредственно;

8.6.2. руководителям структурных подразделений муниципального учреждения культуры, главным специалистам, рабочим (работникам), подчиненных заместителям руководителей муниципальных учреждений культуры - по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения культуры и искусства;

8.6.3. остальным работникам (рабочим), занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения культуры, - по представлению руководителя муниципального учреждения культуры соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры поощрительных выплат руководителю муниципального учреждения культуры, порядок и критерии их выплаты устанавливаются Главой администрации МО «Городское поселение – г. Осташков».

8.7. Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливается с целью поощрения работников (рабочих) за общие результаты труда по итогам работы.

При этом учитывается:

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

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

8.7.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

8.7.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

8.7.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

8.7.6. участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

8.8. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам (за исключением указанных в пункте 8.5 настоящего Положения) единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (рабочим) единовременно. При этом учитывается:

8.9.1. напряженность работы;

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

8.9.3. организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения культуры среди населения МО «Городское поселение – г. Осташков», Осташковского района, Тверской области.

8.10. 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.

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

8.11.1. 5% от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 3 лет;

8.11.2. 10% от должностного оклада – при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;

8.11.3. 15% от должностного оклада – при выслуге лет свыше 5 лет»

9. Планирование фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры

9.1. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений культуры определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в МО «Городское поселение – г. Осташков» на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в подведомственных учреждениях культуры утверждается нормативным актом органа местного самоуправления МО «Городское поселение – г. Осташков».Приложение 1

к Положению о порядке и условиях

оплаты и стимулирования труда

в муниципальных учреждениях культуры

муниципального образования

«Городское поселение – г. Осташков»

**Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений**

**культуры муниципального образования «Городское поселение – г. Осташков» к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов**

Муниципальные учреждения культуры и искусства, финансируемые за счет средств бюджета МО «Городское поселение – г. Осташков», определяющие культурный облик МО «Городское поселение – г. Осташков» и играющие особую роль в культурной жизни города, относятся к числу ведущих. Перечень ведущих муниципальных учреждений культуры устанавливается администрацией МО «Городское поселение – г. Осташков».

**Учреждения клубного типа**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда  | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | Количество досуговых объектов  |
| I | свыше 30 | свыше 35 |
| II | от 20 до 30 | от 25 до 35 |
| III | от 10 до 20 | от 15 до 25 |
| IV | от 5 до 10 | от 5 до 15 |

2. 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.

3. 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.

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

5. Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится администрацией МО «Городское поселение – г. Осташков» ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

6. Администрация МО «Городское поселение – г. Осташков» может переводить муниципальные досуговые учреждения клубного типа при достижении ими высоких результатов в работе на группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

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

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

**Центры (дома) народного творчества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Количество клубных учреждений, центров культуры и досуга, других учреждений клубного типа, которым оказывается методическая помощь | Количество действующих в течение года клубных формирований в перечисленных учреждениях и организациях |
| I | свыше 500 | свыше 3000 |
| II | от 400 до 500 | от 1500 до 3000 |
| III | до 400 | до 1500 |

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

2. Указанные учреждения культуры относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

3. Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится администрацией МО «Городское поселение – г. Осташков» ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

4. Администрация МО «Городское поселение – г. Осташков» переводить подведомственные центры (дома) народного творчества при достижении ими высоких результатов в работе на группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

5. Вновь создаваемым центрам (домам) народного творчества группа по оплате труда устанавливается в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на один год.

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

**Музеи, музейно-выставочные центры и другие**

**учреждения музейного типа**

1. Муниципальные музеи относятся к группам по оплате труда по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 110 до 250 | от 75 до 150 |
| III | от 50 до 110 | от 30 до 75 |
| IV | от 10 до 50 | от 10 до 30 |
| Художественные музеи |
| I | свыше 50 | свыше 15 |
| II | от 20 до 50 | от 7,5 до 15 |
| III | от 10 до 20 | от 2 до 7,5 |
| IV | от 5 до 10 | от 1 до 2 |

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

3. Панорамы и выставки относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от их посещаемости в год по следующим показателям:

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда | Количество посетителей в год, тыс. чел. |
| II | свыше 1000 |
| III | от 500 до 1000 |
| IV | от 125 до 500 |

4. Отнесение музеев, панорам, выставок к группам по оплате труда (подтверждение, повышение, снижение группы) производится ежегодно администрацией МО «Городское поселение – г. Осташков» по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

5. Администрация МО «Городское поселение – г. Осташков» переводить подведомственные музеи, панорамы, выставки при достижении высоких результатов по основным направлениям работы на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

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

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

Приложение 2

к Положению о порядке и условиях

оплаты и стимулирования труда

в муниципальных учреждениях культуры

муниципального образования

«Городское поселение – г. Осташков»

Перечень критериев (показателей) оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры МО **«Городское поселение –**

**г. Осташков»**, примерные критерии (показатели) для установления стимулирующих выплат для работников муниципальных учреждений культуры МО «Городское поселение – г. Осташков»

**1. Критерии (показатели) оценки эффективности деятельности**

**учреждений музейного типа**

Количество обслуженного населения в год:

получения звания лауреата премии Губернатора Тверского области в сфере культуры по одной и более номинациям;

количественный показатель экскурсионной и лекционной деятельности;

участие учреждения в мероприятиях международного, всероссийского, регионального и межрегионального, межмуниципального уровня. Данный показатель способствует созданию положительного имиджа МО «Городское поселение – г. Осташков, Осташковского района, Тверской области;

количество мероприятий направленных на освоение и внедрение инновационных методов развития музея;

количество мероприятий направленных на обеспечение сохранности, реставрации и пополнения музейных фондов;

количество обучающих методических мероприятий, выездов с методической и практической помощью, издание методической литературы.

**2. Критерии (показатели)**

**для установления стимулирующих выплат для руководителей муниципальных учреждений музейного типа МО «Городское поселение – г. Осташков», их заместителей и руководителей структурных подразделений**

Выполнение и перевыполнение планово-экономических показателей по посещаемости, экскурсионной, лекционной и научной деятельности;

участия муниципального учреждения музейного типа в мероприятиях международного, всероссийского, регионального и межрегионального, межмуниципального уровня. Данный показатель способствует созданию положительного имиджа МО «Городское поселение – г. Осташков», Осташковского района, Тверской области;

за проведение мероприятий по обеспечение сохранности, и комплектованию музейных фондов.

**3. Критерии (показатели)**

**для установления стимулирующих выплат для специалистов и работников профессий рабочих, профильных деятельности муниципальных учреждений музейного типа МО «Городское поселение – г. Осташков»**

За выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности в год;

высокий уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, музейных мероприятий;

участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок на современном уровне развития музейного дела;

творческая активность в научно-методической деятельности и (или) научно-исследовательской работе;

сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов, на современном уровне развития музейного дела.

**4. Критерии (показатели) оценки эффективности деятельности клубных муниципальных учреждений культуры**

**МО «Городское поселение – г. Осташков»,**

**центров культуры и досуга населения**

Получение звания лауреата премии Губернатора Тверской области в сфере культуры по одной или более номинациям;

количество населения, участвующих в культурно-досуговых мероприятиях;

количество постоянно действующих клубных формирований и участников в них в год;

участие муниципального учреждения культуры МО «Городское поселение – г. Осташков» в мероприятиях международного, всероссийского, регионального и межрегионального, районного уровня. Данный показатель способствует созданию положительного имиджа МО «Городское поселение – г. Осташков», Осташковского района, Тверской области.

**5. Критерии (показатели)**

**для установления стимулирующих выплат для руководителей муниципальных учреждений культуры МО «Городское поселение – г. Осташков», их заместителей и руководителей структурных подразделений**

Выполнение и перевыполнение планово-экономических показателей по численности привлекаемого населения;

отсутствие грубых финансово-хозяйственных нарушений;

высокий уровень организации и проведения культурно-досуговых мероприятий;

внедрение новых программных форм и методов работы.

**6. Критерии (показатели)**

**для установления стимулирующих выплат для специалистов и работников профессий рабочих, профильных деятельности муниципальных учреждений культуры МО «Городское поселение – г. Осташков»**

За выполнение и перевыполнение плановых показателей;

высокий уровень организации и проведения культурных мероприятий;

личный вклад, инициатива и творческий подход в развитии и внедрении программных форм и методов работы.