**Приложение №1**

**к постановлению администрации**

**Крапивинского муниципального района**

**от 13.12. 2013 года №1830**

**Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений**

**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и применяется для исчисления заработной платы работников государственных учреждений культуры, искусства, кино (далее - также учреждение) и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений.

Под муниципальными образовательными организациями культуры и искусств Крапивинского муниципального района , созданными в форме учреждений, в настоящем постановлении понимаются образовательные организации дополнительного образования детей в области искусств, созданные в форме учреждений.

Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в муниципальных учреждениях культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств Крапивинского муниципального района не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

**2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам**

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

 ЗП = (Ор) + ((Ор) х (К2 + К3)) + ((Ор) х (К4)) + КВ + СВ,

 оклад (должностной оклад),

 ставка заработной платы

 повышенный оклад (должностной оклад),

 ставка заработной платы

 тарифная часть ЗП

при этом:

Ор = (О х К1) х Кс;

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ), рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс = 1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Крапивинского муниципального района [(приложение №1 к настоящему Положению)](#Par573);

- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих [(приложение №2](#Par2245) к настоящему Положению);

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений [(приложение №3 к настоящему Положению)](#Par2797);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии Крапивинского муниципального района [(приложение №6 к настоящему Положению)](#Par3314);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих [(приложение №7 к настоящему Положению)](#Par3386);

- отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства Крапивинского муниципального района, муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений, к группам по оплате труда руководителей (приложение №8 к настоящему Положению).

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 из должностей.

**3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Крапивинского муниципального района**

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Крапивинского муниципального района подразделяются:

- группа первого уровня - на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2258 рублей;

- группа второго уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2332 рубля;

- группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2756 рублей.

Профессиональные квалификационные [группы](#Par579) должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Крапивинского муниципального района приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные [группы](#Par2248) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении №2 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в [размерах](#Par573) согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистам муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, работающим в рабочих поселках (поселках городского типа), сельских населенных пунктах, устанавливается 1,25.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается:

3.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

3.6.1. Руководителям и специалистам муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,1.

3.6.2. Лицам, работающим в муниципальных учреждениях культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств Крапивинского муниципального района, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

3.6.3. Руководителям и специалистам муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,2.

3.6.4. Лицам, работающим в муниципальных учреждениях культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств Крапивинского муниципального района, имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.7.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.8. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 9](#Par420) настоящего Положения.

3.9. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными [разделом 10](#Par444) настоящего Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда группы должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района**

4.1. Группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района делится на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2952 рубля.

Размеры должностных окладов педагогических работников приведены в [приложении №3](#Par2797) к настоящему Положению.

Педагогическим работникам предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), тарифной ставке.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.2. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются педагогическим работникам в размерах согласно [приложению №3](#Par2797) к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций культуры и искусств, работающим в рабочих поселках (поселках городского типа), сельских населенных пунктах, устанавливается 1,25.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций культуры и искусств, реализующих программы среднего профессионального образования углубленной подготовки, - 0,15.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

4.5.1. Педагогическим работникам образовательных организаций культуры и искусств, имеющим ученую степень кандидата наук, - 0,1.

4.5.2. Педагогическим работникам образовательных организаций культуры и искусств, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

4.5.3. Педагогическим работникам образовательных организаций культуры и искусств, имеющим ученую степень доктора наук, - 0,2.

4.5.4. Педагогическим работникам образовательных организаций культуры и искусств, имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

4.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

4.7. С учетом условий труда группе должностей педагогических работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4.8. Группе должностей педагогических работников выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 настоящего Положения.

4.9. Норма часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки (за исключением условий регулирования учебной нагрузки преподавателей, предусмотренных в [пункте 4.10](#Par227) настоящего Положения), продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.9.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

преподавателям 3-5-х классов образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств (школ общего музыкального, художественного, хореографического образования) с 5-летним сроком обучения;

преподавателям 5-7-х классов образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств (музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств) (школ искусств по видам искусств) с 7-летним сроком обучения;

преподавателям 1-4-х классов образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств (детских художественных школ и школ общего художественного образования) с 4-летним сроком обучения;

24 часа в неделю:

преподавателям 1-2-х классов образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств (школ общего музыкального, художественного, хореографического образования) с 5-летним сроком обучения;

преподавателям 1-4-х классов образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств (детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств) с 7-летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем подпункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем подпункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.9.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.9.2.1. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

4.9.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

24 часа в неделю - концертмейстерам;

36 часов в неделю – специалистам образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств, профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования (воспитатель, педагог-психолог, методист, педагог-организатор, руководитель физического воспитания).

4.9.4. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей образовательных организаций культуры и искусств в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству допускается только с разрешения учредителя.

Учебная нагрузка работникам организаций дополнительного образования детей в области искусств, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом образовательной организации при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.9.5. Педагогическим работникам, не предусмотренным в [подпунктах 4.9.1](#Par187) и [4.9.3](#Par208) настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю - методистам образовательных организаций, педагогам-организаторам.

4.9.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в [подпунктах 4.9.1](#Par187), [4.9.3](#Par208), [4.9.5](#Par219), [4.10.1](#Par229) настоящего Положения, в том числе руководителей образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.11. Порядок исчисления заработной платы преподавателей организаций дополнительного образования детей в области искусств

4.11.1. Заработная плата преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в [разделе 4](#Par159) настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Например, преподаватель класса фортепиано ведет преподавательскую работу в 5 - 7-х классах в объеме 23 часов в неделю.

Заработная плата указанного преподавателя рассчитывается путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на 23 часа (недельный объем учебной нагрузки) и деления полученного результата на 18 (норму часов педагогической работы в неделю, за которую в этих классах выплачивается ставка заработной платы).

В таком же порядке исчисляется заработная плата преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

4.11.2. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.11.3. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится один раз в год. В случае обоснованного изменения нагрузки (увольнения, увеличения (уменьшения) контингента обучающихся и др.) возможно изменение тарификации со второго полугодия учебного года.

4.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда преподавателей и иных работников образовательных организаций культуры и искусств

4.12.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций культуры и искусств применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 4.11.1](#Par238) настоящего Положения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.12.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися отдельных специалистов (на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

**Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании**

|  |  |
| --- | --- |
| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов  |
| **Профессор, доктор наук** |  **Доцент, кандидат наук**  | **Лица, не имеющие степени**  |
| Учащиеся общеобразовательных организаций, студенты профессиональных образовательных организаций, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования,слушатели курсов  |  0,15  |  0,11  |  0,08  |
| Студенты образовательных организаций высшего образования  |  0,18  |  0,15  |  0,08  |
| Аспиранты, ассистенты-стажеры, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования  |  0,2  |  0,18  |  0,15  |

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций культуры и искусств ([приложение № 3](#Par2797) к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

4.13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| 1 | 2 |
| Образовательные организации  | Преподаватели, руководители физического воспитания, методисты, концертмейстеры, педагоги-организаторы, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно- производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением  |
| Методические (учебно- методические) учреждения и организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)  | Руководители, их заместители, заведующие:секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; методисты |
| Общежития учреждений и образовательных организаций, кукольные театры, культурно- просветительские учреждения  | Воспитатели, педагоги-организаторы, преподаватели |

Изменение размеров ставок заработной платы педагогических работников (должностных окладов), осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5. Порядок и условия оплаты труда профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района**

5.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района относится ко второму квалификационному уровню с минимальным размером должностного оклада 3498 рублей.

Размеры должностных окладов работников приведены в [приложении №4](#Par3118) к настоящему Положению.

5.2. На оплату труда группы должностей руководителей структурных подразделений распространяются условия оплаты труда [пунктов 4.3](#Par170) - [4.8](#Par183) настоящего Положения.

5.3. С учетом условий труда группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 9](#Par420) настоящего Положения.

5.4. Группе должностей руководителей структурных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными [разделом 10](#Par444) настоящего Положения.

**7. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии Крапивинского муниципального района**

7.1. Профессиональные квалификационные [группы](#Par3314) профессий рабочих (приложение №6 к настоящему Положению) подразделяются:

[группа](#Par3329) первого уровня - с минимальным размером должностного оклада 2120 рублей;

[группа](#Par3345) второго уровня - с минимальным размером должностного оклада 2332 рубля.

Профессиональные квалификационные [группы](#Par3386) общеотраслевых профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и приложением №7 к настоящему Положению, которые, в свою очередь, подразделяются на:

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2120 рублей;

квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада 2332 рублей.

7.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ ([приложения №6](#Par3314)-[7](#Par3386) к настоящему Положению).

7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

7.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [разделами 9](#Par420) - [10](#Par444) настоящего Положения.

**8. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

1.1. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров регламентируются постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

С введением новой системы оплаты труда при определении заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров необходимо исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый заключенным с ним трудовым договором, устанавливается главным распорядителем (учредителем) за счет средств муниципального бюджета в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает учредитель.

8.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

ДО рук. = ЗП ср. осн. перс. х n, где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср. осн. перс. - размер средней заработной платы основного персонала;

n - количество кратности.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

[Перечни](#Par3839) должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

8.2.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

8.2.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8.2.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

8.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени ([подпункт 8.2.5](#Par395) настоящего раздела).

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

8.3. Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда - не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТу х 3 процента, где:

ФОТ ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента - централизованный фонд учреждения.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты руководителю учреждения.

Примерное [положение](#Par3934) о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений культуры, кино, искусства и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района прилагается (приложение № 10 к настоящему Положению).

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Размеры и порядок премиальных выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем за счет областного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные [разделами 9](#Par420) - [10](#Par444) настоящего Положения.

**9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

9.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

9.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

В том числе рабочим, специалистам и служащим, выполнение служебных обязанностей которых связано с работой за видеодисплейными терминалами, устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда, конкретный размер которой определяется также по результатам аттестации рабочего места в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

9.6. Районный коэффициент к заработной плате работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино, муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

9.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы;

- с учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанной с образовательным процессом, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера: за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, кабинетами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями. Размеры выплат и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательной организации.

**10. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, в размере 30%, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премиальные выплаты работников учреждения осуществляются на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

10.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

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

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения: художественному, артистическому персоналу учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре - за участие в подготовке новой программы (выпуска нового спектакля), иным служащим из числа персонала музеев и библиотек - за проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;

- высокие результаты артистическому, техническому и административному персоналу губернаторских коллективов - ежеквартальная премия в размере оклада (распоряжение Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.09.2004 №1171-р «Об утверждении Положения о порядке присвоения наименования «Губернаторский» творческим коллективам Кемеровской области»);

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

10.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

10.2.1. Библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической деятельности:

за знание и применение одного иностранного языка - 10 процентов;

за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов.

10.2.2. Премиальная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, Почетной грамотой и Благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, муниципального образования Крапивинский муниципальный район.

Премиальная выплата за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании положения об оплате труда работников учреждений и положения о стимулирующих выплатах.

10.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам культуры, искусства, кино и образовательных организаций культуры и искусств производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных организациях культуры и искусств, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

**Руководителям и специалистам**

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)  |
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 лет и выше | 40 |

**Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир, машинистка и др.)**

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размер надбавки (процентах к месячному должностному окладу)  |
| От 3 до 8 лет | 10 |
| От 8 до 13 лет | 15 |
| От 13 до 18 лет | 20 |
| От 18 лет до 23 лет | 25 |
| От 23 лет и выше | 30 |

10.3.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных организациях культуры и искусств, в аппаратах органов государственной власти и управления;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств в образовательных организациях дополнительного образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными организациями культуры и искусств.

10.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном заместительстве надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, искусства, кино, образовательной организации культуры и искусств, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

10.3.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается руководителями муниципальных учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств. Основным документом для определения общего является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

10.3.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

10.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

10.5. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

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

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

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

11.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

11.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

**12. Заключительные положения**

12.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и рабочих данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

12.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

12.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

12.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области.

12.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

12.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

12.7. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в настоящее Положение.

12.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации Крапивинского муниципального района.

**Приложение №2**

**к постановлению администрации**

**Крапивинского муниципального района**

**от 13.12.2013 года №1830**

**«Приложение №3**

**к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных**

**организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений**

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профессионально- квалификационной группе, руб. | Повышающий коэффициент | Оклад, должностной оклад(ставка), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств |
| 2 квалификационный уровень | 2962 |  |  |
|  1  | Педагог-организатор; концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы)  |  | 1,111 | 3292 |
|  2  | Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 2 до 5 лет); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы) |  | 1,221 | 3617 |
|  3  | Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 5 до 10 лет); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы от 5 до 8 лет) |  | 1,338 | 3964 |
|  4  | Педагог-организатор (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет);  |  | 1,468 | 4348 |
|  5  | Педагог-организатор (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 10 до 20 лет) |  | 1,607 | 4760 |
|  6  | Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет или II квалификационная категория)  |  | 1,739 | 5151 |
|  7  | Педагог-организатор; концертмейстер ( I квалификационная категория) |  | 1,882 | 5576 |
|  8  | педагог-организатор; концертмейстер (высшая квалификационная категория)  |  | 2,026 | 6002 |
| 4 квалификационный уровень | 2962 |  |  |
|  1  | Преподаватель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности без предъявления требований к стажу работы)  |  | 1,111 | 3292 |
|  2  | Преподаватель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)  |  | 1,221 | 3617 |
|  3  | Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта от 3 до 5 лет)  |  | 1,338 | 3964 |
|  4  | Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности от 2 до 5 лет, или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет); старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)  |  | 1,468 | 4348 |
|  5  | Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин); старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет);руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет)  |  | 1,607 | 4760 |
|  6  | Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо II квалификационная категория); старший методист (II квалификационная категория); руководитель физического воспитания; старший методист (II квалификационная категория) |  | 1,739 | 5151 |
|  7  | Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист (I квалификационная категория) |  | 1,882 | 5576 |
|  8  | Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист (имеющий высшую квалификационную категорию)  |  | 2,026 | 6002 |

**Приложение №3**

**к постановлению администрации Крапивинского муниципального района**

**от 13.12.2013 года №1830**

**«Приложение №8**

**к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений**

**Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства Крапивинского муниципального района, образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений, к группам по оплате труда руководителей**

**I. Временные показатели и порядок отнесения муниципальных и публичных библиотек, централизованных библиотечных систем (ЦБС) Крапивинского муниципального района к группам по оплате труда руководителей**

1. Публичные библиотеки, централизованные библиотечные системы (далее - ЦБС) Крапивинского муниципального района относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из их роли и значения в системе библиотечного и информационного обслуживания населения Крапивинского муниципального района, проводимой методической и научно-исследовательской работы, а также объема работ по обслуживанию пользователей.

Показатели объема работ публичных библиотек, ЦБС Крапивинского муниципального района по обслуживанию пользователей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.) | **Среднегодовое количество удовлетворенных информационных запросов (тыс. ед.)** |
| I | Свыше 70 | Свыше 1540 |
| II | От 45 до 70 |  От 990 до 1540 |
| III | От 20 до 45 | От 440 до 990 |
| IV |  От 10 до 20 | От 220 до 440 |

2. Детские публичные библиотеки Крапивинского муниципального района относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из их роли и значения в системе библиотечного и информационного обслуживания детского населения Крапивинского муниципального района, проводимой методической и научно-исследовательской работы, а также объема работ по обслуживанию пользователей.

Показатели объема работ детских публичных библиотек, ЦБС Крапивинского муниципального района по обслуживанию пользователей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.) | **Среднегодовое количество удовлетворенных информационных запросов (тыс. ед.)** |
| I | Свыше 25 | Свыше 500 |
| II | От 15 до 25 | От 315 до 500 |
| III | От 10 до 15 | От 210 до 315 |
| IV | От 5 до 10 | От 105 до 210 |

3. Отнесение публичных библиотек, ЦБС к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно органами управления культурой, в ведении которых они находятся.

4. Публичные библиотеки, ЦБС относятся к соответствующей группе по оплате труда, исходя из средних показателей работы, определяемых в соответствии с государственной статистической отчетностью, представленной по форма 6 НК за последние 3 года.

5. Среднегодовое число пользователей определяется исходя из суммы показателей количества зарегистрированных читателей и пользователей удаленного доступа, взятых из форм государственной статистической отчетности, представленной по форме 6 НК за последние 3 года.

6. Среднегодовое число удовлетворенных информационных запросов определяется исходя из суммы показателей количества книговыдач, количества выполненных копий и количества выполненных справок, взятых из государственной статистической отчетности по форме 6НК за последние 3 года.

7. При отнесении ЦБС к группам по оплате труда учитываются показатели по ЦБС в целом, включая показатели работы библиотек-филиалов.

8. Органы управления культурой могут переводить подведомственные публичные библиотеки, ЦБС на одну группу выше (без выделения на эти цели дополнительных финансовых средств из бюджета) при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, освоении новых информационных технологий, а также эффективном методическом руководстве деятельностью библиотек территории.

**II. Временные показатели и порядок отнесения музейных учреждений и выставочных залов к группам по оплате труда руководителей и специалистов**

Музеи и другие учреждения музейного типа независимо от их ведомственной подчиненности относятся к группам по оплате труда руководителей и специалистов по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группа по оплате труда** | **Количество посетителей в год (тыс. человек)** | **Количество экспонатов основного музейного фонда (тыс. единиц)** |
| 1 | 2 | 3 |
| Исторические, краеведческие иэтнографические музеиIIIIIIIV | Свыше 200от 140 до 200от 80 до 140от 15 до 80 | Свыше 100от 60 до 100от 30 до 60от 10 до 30 |
| Музеи под открытым небом: |  |  |
| IIIIIIIV | Свыше 100от 50 до 100от 30 до 50от 10 до 30 | Свыше 10от 5 до 10от 2 до 5от 1 до 2 | 1 | 2 |
| Художественные (изобразительныхи других видов искусств),декоративно-прикладные и музеинародных промысловIIIIIIIV | Свыше 200от 140 до 200от 50 до 140от 20 до 50 | Свыше 10от 5 до 10от 2 до 5от 1 до 2 |
| Литературные, мемориальные идругие учреждения музейного типаIIIIIIIV | Свыше 100от 50 до 100от 20 до 50от 10 до 20 | Свыше 10от 5 до 10от 2 до 5от 1 до 2 |
| Выставочные залыIIIIIIV | Свыше 50от 20 до 50от 10 до 20 | От 0,5 до 1от 0,2 до 0,5от 0,1 до 0,2 |

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

Для музеев с уровнем эффективности музейной деятельности ниже нормативного минимума (выставляемость фондов – 10 процентов, научная обработанность фондов – 40 процентов, охват посетителей экскурсионным обслуживанием – 30 процентов) группа по оплате труда может быть снижена по усмотрению органа управления, в подчинении которого он находится.

Группы по оплате труда муниципальным музеям устанавливаются приказом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области в соответствии с государственной статистической отчетностью, представленной по форме № 8НК за прошедший год.

**III. Показатели и порядок отнесения учреждений культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, художественных ремесел к группам по оплате труда руководителей**

К основным показателям относятся:

количество постоянно действующих в течение года клубных формирований;

количество культурно-массовых мероприятий.

Временные показатели и порядок отнесения клубных учреждений (дворцов и домов культуры, клубов, центров культуры и досуга) и других действующих и вновь создаваемых учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов

1. Показатели для городских дворцов культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда |
|  | I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | 50 | 40 | 30 | 20 |
| Число культурно – досуговых мероприятий | 400 | 350 | 300 | 250 |

2. Показатели для городских, районных домов культуры и городских клубов

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда |
|  | I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | 35 | 30 | 25 | 18 |
| Число культурно - досуговых мероприятий | 300 | 250 | 200 | 150 |

3. Показатели для сельских домов культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда |
|  | I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | 30 | 20 | 18 | 15 |
| Число культурно - досуговых мероприятий | 200 | 150 | 120 | 80 |

4. Показатели для сельских клубов

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда |
|  | I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | 22 | 14 | 10 | 4 |
| Число культурно - досуговых мероприятий | 100 | 70 | 50 | 30 |

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы народного, технического, самодеятельного художественного творчества, курсы, школы, студии, лаборатории и т.п.; спортивные секции, школы, оздоровительные группы.

2. К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, спортивные соревнования, игры, показательные выступления, танцы, воскресные дискотеки, игротеки.

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, художественных ремесел устанавливается ежегодно исходя из среднегодовых статистических показателей их работы за последние 3 года.

4. Вновь вводимые учреждения клубного типа, учреждения, находящиеся на капитальном ремонте, относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на 3 года.

5. За руководителями учреждений культуры клубного типа, центров культуры творчества и досуга, художественных ремесел, находящихся на капитальном ремонте или устраняющих последствия аварии, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ, но не более чем на один год.

6. Должностные оклады руководителей учреждений с объемом работы ниже показателей IV группы устанавливаются на уровне окладов соответствующих категорий работников учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда.

7. В случае, когда один из показателей ниже на 20 процентов установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей может устанавливаться органом управления культурой с учетом следующих дополнительных условий:

количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой работы с детьми;

оценка использования материально-технической базы;

работа, связанная с сохранением и возрождением традиционной народной культуры в районе (городе).

**IV. Временные показатели и порядок отнесения парков культуры и отдыха к группам по оплате труда руководителей и специалистов**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Количество действующих аттракционов, игровых автоматов и компьютеров | Свыше25 | 15-25 | 10-15 | до 10 |
| Число досуговых объектов (зеленые театры, эстрады, танцплощадки, стадионы, катки, оборудованные спортивные трассы, игровые площадки и залы, павильоны, видео-, кинозалы, библиотеки, салоны, пункты проката, кафе, бары и буфеты) | Свыше 10 | 6-10 | 3-6 | 2-3 |
| Количество культурно-досуговых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (театральные представления, тематические праздники, концерты, утренники, вечера отдыха, игровые и дископрограммы, спортивные соревнования, турниры, конкурсы, киновидеопоказы и др.) | Свыше 100 | Не менее 80 | Не менее 60 | Не менее 50 |

**Показатели и порядок отнесения профессиональных образовательных организаций культуры и искусств и организаций дополнительного образования в области искусств, созданных в форме учреждений, к группам по оплате труда**

**1. Показатели деятельности профессиональных образовательных организаций культуры и искусств и организаций дополнительного образования в области искусств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 |
| Количество обучающихся  | Из расчета за каждого обучающегося  | 0,5 |
| Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:в многопрофильныхв однопрофильных | За каждого обучающегося | 0,30,5 |
| Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству студентов) в профессиональных образовательных организациях  | За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| Количество работников в образовательной организации | За каждого работникаДополнительно за каждого работника, имеющегопервую квалификационную категорию,высшую квалификационную категорию | 10,51 |
| Наличие филиалов | За каждое указанное структурное подразделение:до 100 человек от 100 до 200 человексвыше 200 человек | До 20 до 30 до 50 |
| Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением  | Из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| Наличие оборудованных и используемых компьютерных классов | За каждый класс | До 10 |
| Наличие собственной оборудованной столовой | За каждый вид | До 15 |
| Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид | До 15 |
|  Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета | За каждый вид | До 15 |
|  Наличие автотранспортных средств | За каждую единицу | От 3 до 20 |
| 12. Использование загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других) для проведения пленэра | Находящихся на балансе образовательных учрежденийВ других случаях | До 30 |
| До 15 |
| 13. Наличие обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные образовательными организациями или на их базе | За каждого обучающегося  | 0,5 |
| 14. Наличие собственной котельной | За каждый вид | До 20 |
| 15. Наличие в образовательных организациях обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического развития  | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

**2. Отнесение муниципальных профессиональных образовательных организаций культуры и искусств и организаций дополнительного образования в области искусств Крапивинского муниципального района к группам по оплате труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Тип (вид) образовательной организации | Группа, к которой относится образовательная организация по сумме баллов |
| I  | II  | III  | IV  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональные образовательные организации культуры и искусств  |  Свыше 400 |  До 400 |  До 300 | - |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Образовательные организации дополнительного образования в области искусств | Свыше 500 | До 500 | До 350 | До 200 |

**3. Рекомендуемый порядок отнесения муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в области искусств к группам по оплате труда**

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления культурой в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций дополнительного образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе «Показатели деятельности профессиональных образовательных организаций культуры и искусств и организаций дополнительного образования в области искусств», но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления культурой за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом управления культурой.

Департамент культуры и национальной политики Кемеровской области может относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

**Приложение №4**

**к постановлению администрации Крапивинского муниципального района**

**от 13.12.2013 года №1830**

**«Приложение №10**

**к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений**

**Примерное положение о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений культуры, кино, искусства и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждений**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим Примерным положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных организаций культуры и искусств, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд указывается в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

**2. Порядок установления выплат из централизованного фонда**

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных организаций культуры и искусств, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждений, приведенных в разделе 3 настоящего Примерного положения, в зависимости от районной значимости учреждения и от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты к должностному окладу:

I группа - 1,2;

II группа - 1,15;

III группа - 1,1;

IV группа - 1,05.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителям учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется Советом управления культуры администрации Крапивинского муниципального района, с обязательным участием в ней представителя профсоюзного органа.

Решение совета оформляется протоколом, на основании которого учредитель издает приказ, который согласовывается с профсоюзным органом. Согласованный приказ является основанием для выплат.

**Приложение №5**

**к постановлению администрации**

**Крапивинского муниципального района**

**от 13.12.2013 года №1830**

**Приложение №11**

**к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных учреждений культуры и искусств управления культуры администрации Крапивинского муниципального района, созданных в форме учреждения**

**ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников учреждений культуры и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Положение разработано в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г. №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от29.03.2011г. №125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области», Постановлением Администрации Крапивинского муниципального района» от18.03.2011г. №282 «О примерном Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Крапивинского муниципального района» для премирования работников КПУ, библиотек, музеев, кино, народных коллективов и утверждается Начальником управления культуры администрации, с учетом мнения профсоюзного комитета».

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений культуры Крапивинского муниципального района, в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

1.2. Положение разработано в целях обеспечения социальной защищенности работников и усиления материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда работников учреждений культуры, а также в целях повышения личной заинтересованности каждого работника в конечных результатах труда всего коллектива и регламентируют порядок, правила, формы распределения премии и начисления премии за счет стимулирующей части фонда оплаты труда

1.3 Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

централизованный фонд 3% (директорский фонд);

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты;

1.3.1 Источником выплаты стимулирующего характера являются:

Средства расчетного стимулирующего фонда по штатному расписанию;

экономии фонда з/платы, сложившейся в результате

временных вакансий, принятия в штат нижеоплачиваемых работников;

экономия в результате больничных листов;

Экономия в результате отпусков без сохранения заработной платы

За счет средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности (30% отчисления на ФОТ)

1.4. Выплаты стимулирующего характера составляют не менее 30% от общего фонда оплаты труда учреждений.

1.5 По-настоящему Положению премируются работники, состоящие в штате и работающие по совместительству в учреждениях культуры и выполняющие задачи культурно-просветительной работы, а также руководители платных кружков, коллективов, любительских объединений, дискотек, активисты культурно-досуговой деятельности и др.

1.6 Премирование производится на основание бальной системы, учитывающие повышающие и понижающие факторы, разработанной учреждениями культуры (музеем, библиотеками, клубами, музыкальными школами и ДШИ) по итогам работы за месяц, квартал, год. ( смотри Приложения №1-4 по показателям эффективности работы клубов, библиотек, музея, музыкальных школ и ДШИ соответственно.)

1.7 Главным критерием премирования является участие учреждений культуры, творческих коллективов в районных и областных мероприятиях.

1.8. Премирование производится комиссией по распределению премии из стимулирующего фонда на основании предоставленных данных по набранным баллам каждым учреждением, согласно сданных, отчетов за текущий месяц.

1.9. В состав комиссии входят: начальник управления культуры администрации Крапивинского муниципального района, гл. бухгалтер, гл. экономист, гл. специалист, председатель профсоюза работников культуры.

1.10 Премирование из Централизованного (директорского) фонда распространяется на директоров учреждений культуры и их заместителей, а также разовые выплаты за высокие показатели работы и победы в районных, областных, международных конкурсах, оказание материальной помощи в случае продолжительной болезни работника и смерти близких родственников.

**2. Порядок выдвижения кандидатов на премирование**

2.1. Правом к предоставлению работников культуры на премирование пользуются руководители структурных подразделений управления культуры, методический отдел, директора музыкальных школ и ДШИ, директора музея и библиотек, начальник управления культуры администрации Крапивинского муниципального района.

2.2. Каждый работник предоставляется к премии индивидуально.

2.3. Премирование работников учреждений культуры производится приказами начальника управления культуры, директорами музея, библиотек, директорами музыкальных школ и ДШИ на основании протокола решения комиссии по начислению премии.

2.4. Работники, имеющие производственные упущения, нарушения трудовой дисциплины, могут полностью или частично лишены премии. Перечень производственных нарушений и упущений приведен в Приложениях.

2.5. Материальная помощь работникам предоставляется согласно поданного заявления в письменном виде, с приложением затребованных документов (свидетельства о смерти, справки о стоимости лечения и дорогостоящих лекарственных препаратов).

2.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием.

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

**3. Размеры премий**

3.1. Основанием для премирования, выплат и доплат являются данные бухгалтерского учета, статистической отчетности и данные оперативного учета, а также ежемесячные данные методических отделов об исполнении месячных отчетов и набранном количестве баллов учреждениями культуры и протокол решения комиссии по начислению премии.

3.2. Размеры премий не ограничиваются и определяются в зависимости от личного вклада в результат работы, исходя из эффективности и качества труда в пределах имеющихся средств, дифференцированно для каждого работника.

3.3 Работникам, проработавшим на неполную ставку и не полный месяц (квартал, год), в связи с призывом в Армию, с переводом на другую работу по инициативе администрации, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время.

 Максимальное количество баллов по учреждениям и работникам не ограничивается 100 баллами.

3.5 «Стоимость» одного балла по учреждению рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда, оставшегося после начисления основной зарплаты за месяц, и общей суммы набранных баллов по учреждениям культуры, библиотек, музея соответственно.

3.6. По техническому персоналу (истопник, рабочий, сторож и др.) премирование в месяц должно быть не меньше 500 рублей.

3.7. Размер материальной помощи, согласно принятого Коллективного договора, должна составлять:

в связи со смертью близких родственников 2000 рублей;

на оплату лечения и дорогостоящих лекарств 1000 рублей;

в связи с Юбилеем 1000 рублей;

в связи с выходом на пенсию 2000 рублей;

пострадавших от стихийного бедствия 2000 рублей;

неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организаций культуры 1000рублей.

**4. Основные показатели премирования**

4.1. За выполнение и перевыполнение плановых показателей работы учреждений культуры.

4.2. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

4.3. За участие в районных, зональных, областных мероприятиях.

4.4. За качественную работу с различными категориями посетителями учреждений культуры.

4.5. За образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, Почетной грамотой и Благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, муниципального образования Крапивинский муниципальный район.

4.6. За качественную подготовку и проведение крупных выставок, конференций, семинаров, открытых уроков и других мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения, качества услуг и расширения их ассортимента.

4.7. За активную поисково-исследовательскую и научно-исследовательскую деятельность.

4.8. За активное участие в инновационной, проектной и издательской деятельности.

4.9. За разработку больших объемов инструктивно-методических документов.

4.10. За сохранность и постоянное пополнение музейных и библиотечных фондов.

4.11. За высокое мастерство исполнения и разнообразие репертуара действующих народных и иных творческих коллективов.

4.12. За выполнение плана по платным услугам.

4.13. За сохранность контингента обучающихся в школах.

4.14. За постоянное совершенствование профессионального уровня (участие в районных семинарах, повышение квалификации на областных курсах, обучение в учебных заведениях по специальности).

4.15. За добросовестную, долголетнюю работу и в связи с юбилейными датами.

4.16. Премиальная выплата за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании положения об оплате труда работников учреждений и положения о стимулирующих выплатах.

**5 Выплаты и доплаты из централизованного (директорского фонда) премиального фонда стимулирующих выплат**

5.1. Централизованный (директорский) премиальный фонд стимулирующих выплат составляет 3% от общего фонда оплаты труда учреждения культуры.

5.2. Централизованный фонд указывается в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

5.3. Централизованный (директорский) премиальный фонд распространяется на директоров учреждений культуры и их заместителей, в части причитающиеся руководителям учреждений выплат, установленные настоящим Примерным положением.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя.

5.5. Руководителям учреждений культуры и их заместителям выплаты из централизованного (директорского) премиального фонда устанавливаются на выплаты стимулирующего характера :

- за качество выполняемых работ;

- за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности муниципальных учреждений культуры;

- за выполнение плановых показателей по сбору платных услуг учреждениями культуры;

- обеспечение работы учреждений в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, пожарной безопасности, создания комфортных санитарно-бытовых условий;

- за участие в реализации приоритетного регионального национального проекта «Культура», федеральных и региональных целевых программ;

- за участие и занятие коллективами учреждения призовых мест в различных конкурсах и фестивалях районного, областного , международного уровня;

- премии и разовые премии к знаменательным датам;

- материальную помощь.

5.6. Выплаты за объемные показатели, характеризующие результаты деятельности муниципальных учреждений культуры, устанавливаются в зависимости от группы оплаты труда руководителей по итогам работы за месяц, квартал, год после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

5.7. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

5.8. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений и их заместителям из средств централизованного фонда, осуществляется согласно приказа начальника управления культуры администрации Крапивинского муниципального района, на основании решения комиссии, с учетом подведения итогов работы учреждений культуры.

5.9. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителям учреждений и их заместителей за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года)

5.10. Выплаты и доплаты директорам учреждений культуры и их заместителям устанавливаются приказом начальника управления культуры администрации Крапивинского муниципального района в пределах имеющихся средств.

5.11 Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.12. Экономия централизованного фонда может быть выплачена в последующих месяцах или по году.

5.13. В положение о премировании могут вноситься поправки и дополнения в течение действующего Положения. Поправки и дополнения рассматриваются на совместном заседании комиссии и директоров учреждений культуры и утверждаются Постановлением Администрации Крапивинского муниципального района.

**Приложение №1**

**Показатели эффективности работы Домов культуры и клубов Крапивинского района для начисления премии из стимулирующего фонда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование повышающих показателей | Кол-во балов | **Единица измерения** |
| 1. | Выполнение плановых показателей по посещаемости и количеству мероприятий | 5 | За выполнение плана |
| 2. | Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах |  |  |
|  |  международных | 10 | За каждое участие |
|  |  всероссийских | 8 | За каждое участие |
|  |  областных | 5 | За каждое участие |
|  |  региональных | 4 | За каждое участие |
|  |  районных | 2 | За каждое участие |
| 3. | Количество клубных формирований  | 5 | За одно клубное формирование |
| 4. | Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности | 5  | За каждые 20 участников худ. самодеятельности на одного работника кружка |
| 5. | Количество коллективов, имеющих звание «народный(образцовый)» | 10 | За каждый коллектив |
| 6. | Количество концертов, ими данных | 1 | За каждый концерт |
| 7. | Количество программ, имеющихся в репертуаре и используемых в работе | 2 |  За каждую программу |
| 8. | Количество обслуживаемых населенных пунктов и производственных участков, не входящих в зону обслуживания стационарными учреждениями культуры | 2 | За один населенный пункт |
| 9. | Количество видов платных услуг | 2  | За каждый вид платных услуг |
| 10. | Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе | 1 | За каждое мероприятие |
| 11. | Охват культурно-досуговой деятельностью различных групп населения  | 2 | За каждую группу |
| 12. | Работа с одаренными детьми | 1 |  За каждого ребенка |
| 13. | Работа с инвалидами | 1 | За каждого инвалида |
| 14. | Работа по сохранению и пропаганде , развитию традиционной народной культуры: |  | Ежемесячно |
|  | Выставки декоративно-прикладного искусства | 3 | За каждую выставку |
|  | Концерты по пропаганде народного творчества | 2 | За каждый концерт |
| 15. | Работа по пропаганде института семьи, здорового образа жизни | 5 | За каждое мероприятие |
| 16. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей и местной администрации на работу учреждения, на своевременную сдачу документов, отчетов | 5 | Ежемесячно |
| 17. | Участие в проведение текущих ремонтов | 5 |  За каждого участника |
| 18. | Разработка, реализация комплексных программ | 4 | За каждую программу |
| 19. | Внедрение новых форм культурно-досуговой деятельности  | 5 | За каждую форму |
| 20. | Наличие оформленных стендов по работе учреждения, кружковой работе, охране труда и технике безопасности | 2 | За каждый стенд |
|  | Итого: | 100 |  |

Понижающие показатели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование понижающих показателей | Кол-во баллов | **Единица измерения** |
| 1. | Не выполнение плановых показателей работы | 3 | Ежемесячно |
| 2. | Нарушение трудовой дисциплины | 2 | За каждого человека |
| 3. | Невыполнение плана по платным услугам | 2 | Ежемесячно |
| 4. | Нарушение в системах жизнеобеспечения зданий учреждений культуры района | 3 | За каждое нарушение |
| 5. | Несвоевременная сдача планов и отчетов | 5 | Ежемесячно |
|  | Итого: | 15 |  |

Примечание:

1. Данные критерии оценки работы дают право на премирование работников учреждений культуры по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2. Премирование производится по предоставлению приказа начальника управления культуры администрации Крапивинского муниципального района.

3. Итоги подводятся ежемесячно, комиссионно.

**Приложение №2**

**Показатели эффективности работы библиотек Крапивинского района для начисления премии из стимулирующего фонда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование повышающих показателей | Кол-во балов | Единица измерения |
| 1. | Наличие плана работы библиотеки, составленного в соответствии с библиотечными нормами и координация его с воспитательной работой | 0-6 | Ежемесячно |
| 2. | Правильное ведение библиотечной документации: дневника, читательских формуляров, книг суммарного учета, картотеки учебников и другие | 0-5 | Ежемесячно |
| 3. | Наличие положения о библиотеке, правил пользования библиотекой, расписание работы, рекомендации по пользованию библиотекой | 0-5 | Ежемесячно |
| 4. | Обращаемость от 0,7-1 5 балов | 0-5 | Ежемесячно |
| 5. | Посещаемость от 15% до 20% и выше 5 балов | 0-5 | Ежемесячно |
| 6. | Правильная организация книжного фонда, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки, регулярное ведение санитарных дней | 0-6 | Ежемесячно |
| 7. | Активность в комплектовании фонда художественной и методической литературы, фонда учебников и периодики, работа по укомплектованности библиотечного фонда | 0-6 | Ежемесячно |
| 8. | Осуществление регулярного контроля за состоянием художественной, методической литературы (проведение мероприятий по сохранности книг, «Книжкиной больницы» и др. | 0-5 | Ежемесячно |
| 9. | Ведение справочно-библиографического аппарата: каталогов, картотек и др. | 0-6 | Каждый месяц |
| 10. | Организация на должном уровне массовой работы с читателями . Проведение диспутов, обсуждение книг, презентации книг, встреч с авторами, читательских конференций, литературных вечеров | 0-5 | За каждое мероприятие |
| 11. | Организация и проведение недели детской книжки, громких чтений, книжкиных выставок, устных журналов, посвященных юбилейным датам детских советских и зарубежных авторов | 0-5 | За каждое мероприятие |
| 12. | Оказание методической помощи при подборке литературы читателям, студентам, учителям, классным руководителям для составления сценариев вечеров и конкурсов к знаменательным датам и открытым мероприятиям | 0-5 | За каждое обращение |
| 13. | Систематическое участие в районных мероприятиях, проводимых ЦБ ,ДО | 0-6 | За каждое мероприятие |
| 14. | Проведение библиотечных уроков ( в соответствии с планами) | 0-5 | За каждый урок |
| 15. | Профессионализм библиотекаря, владение библиотечными знаниями, позволяющее осуществлять оперативное удовлетворение читательских запросов | 0-5 | Ежемесячно |
| 16. | Проявление активности в укреплении материально-технической базы библиотеки | 0-5 | Ежемесячно |
| 17. | Трудовая и исполнительская дисциплина | 0-5 | Без нарушений |
| 18. | Владение компьютером, использование его в работе | 0-5 | Ежемесячно |
| 19. | Отсутствие отпусков без сохранения заработной платы, больничных листов | 0-5 | Ежемесячно |
|  | Итого: | 100 |  |

Понижающие показатели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование понижающих показателей | Кол-во баллов | **Единица измерения** |
| 1. | Не выполнение плановых показателей работы | 3 | Ежемесячно |
| 2. | Нарушение трудовой дисциплины | 2 | За каждого человека |
| 3. | Невыполнение плана по платным услугам | 2 | Ежемесячно |
| 4. | Нарушение в системах жизнеобеспечения зданий учреждений культуры района | 3 | За каждое нарушение |
| 5. | Несвоевременная сдача планов и отчетов | 5 | Ежемесячно |
|  | Итого: | 15 |  |

Примечание

1. Отчетные данные филиалы сдают в методкабинет ЦБ до 29 числа отчетного месяца.

2. Данные критерии оценки работы дают право на премирование работников библиотек Крапивинского района по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3. Премирование производится по предоставлению приказа директора МБУК «Крапивинская центральная библиотека»

4. Итоги подводятся ежемесячно, комиссионно.

**Приложение №3**

**Показатели эффективности работы МБУК « Крапивинский районный краеведческий музей» для начисления премии работникам из стимулирующего фонда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование повышающих показателей | Кол-во балов | Единица измерения |
| 1. | Наличие плана работы, составленного в соответствии с годовым планом музея | 1 | Ежемесячно |
| 2. | Выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности | 1-3 | Ежемесячно |
| 3. | Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок | 1-3 | За каждую выставку |
| 4. | Правильное ведение учетной и хранительской документации  | 1 | Ежемесячно |
| 5. | Правильная организация музейного фонда, регулярное обеспыливание фонда | 1 | Ежемесячно |
| 6. | Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности | 1 | Ежемесячно |
| 7. | Сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов | 2 | Ежемесячно |
| 8. | Активность в пополнении и комплектовании музейного собрания коллекций | 0-3 | Ежемесячно |
| 9. | Осуществление регулярного контроля за сохранностью и состоянием музейных предметов и коллекций | 2 | Ежемесячно |
| 10. | Ведение справочного аппарата: карточек, картотек, каталогов и др. | 1 | Ежемесячно |
| 11. | Наличие собственных публикаций | 2 | За каждую публикацию |
| 12. | Высокий уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, музейных мероприятий  | 0-5 | Ежемесячно |
| 13. | Творческая активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе | 0-3 | Ежемесячно |
| 14. | Работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями, комитетами по проблемам сохранения объектов культурного наследия  | 0-4 | Ежемесячно |
| 15. | Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций по уровням:муниципальныйрегиональный  | 13 | Ежемесячно |
| 16. | Профессионализм сотрудника, владение музейными знаниями, позволяющее осуществлять оперативное удовлетворение запросов: имеются жалобыотсутствуют | 02 | Ежемесячно |
| 17. | Проявление активности в укреплении материально-технической базы музея (оказание платных услуг населению)  | 0-5 | Ежемесячно |
| 18. | Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений директора) | 0-2 | Ежемесячно |
| 19. | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, выставках и т.д.муниципальногорегионального уровней | 15 | За каждое участие |
| 20. | Упреждение нарушений правил поведения при осмотре экспозиции:на уровнена профессиональном уровне | 02 | Ежемесячно |
| 21. | Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности:менее 100%100% | 01 | Ежемесячно |
| 22. | Процент посещений музея:от 10% до 20%от 21% до 60%свыше 60% | 358 | Ежемесячно |
| 23. | Отсутствие жалоб на своевременную сдачу документов, отчетов в вышестоящую организацию (по собеседованию):имеютсяотсутствуют | 01 | Ежемесячно |
| 24. | Вариативность при проведении мероприятий:2 направления3- 4 направления5 и более направлений  | 135 | За каждый вариант |
| 25. | Своевременное пополнение музейного фонда (не реже 1 раза в месяц):нетда | 01 | Ежемесячно |
| 26. | Подготовка материалов и оформление тематических выставок и экспозиций в музее и вне музея:12более 3  | 124 | За каждую выставку |
| 27. | Доля посетителей, представивших положительные отзывы о работе музея:от 20% до 40%от 40% до 70%свыше 70% | 235 | Ежемесячно |
| 28. | Наличие каталога музейного собрания коллекций:отсутствуетимеется | 03 | Ежемесячно |
| 29. | Владение компьютером, внедрение музейной программы:снижениесохранениеувеличение | 025 | Ежемесячно |
| 30. | Выступления на собраниях:сотрудники музеясовет музея | 12 | Ежемесячно |
| 31. | Отсутствие взысканий по работе с документацией:имеютсяотсутствуют | 01 | Ежемесячно |
| 32. | Отсутствие больничных листов:имеютсяотсутствуют | 02 | Ежемесячно |
| 33. | Сотрудник входит в состав музея:членруководитель | 23 | Ежемесячно |
| 34. | Регулярное проведение работы по сохранности фонда музея:1 раз в год2 раза в год и более | 13 | Ежемесячно |
|  | Итого | 100 |  |

Понижающие показатели

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование понижающих показателей | Кол-во баллов | **Единица измерения** |
| 1. | За отсутствие инициативы или халатное отношение к своим обязанностям на основании приказа директора Музея | 3 | Ежемесячно |
| 2. | Нарушение трудовой дисциплины | 2 | За каждого человека |
| 3. | Системное необоснованное невыполнение должностных обязанностей и иных регламентирующих документов | 2 | Ежемесячно |
| 4. | Нарушение в системах жизнеобеспечения зданий учреждений культуры района | 3 | За каждое нарушение |
| 5. | Несвоевременная сдача планов и отчетов | 5 | Ежемесячно |
|  | Итого: | 15 |  |

Примечание

1. Данные критерии оценки работы дают право на премирование работников МБУК « Крапивинский районный краеведческий музей» по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2. Премирование производится по предоставлению приказа директора МБУК «Крапивинский районный краеведческий музей»

3. Итоги подводятся ежемесячно, комиссионно.

**Приложение №4**

**Показатели эффективности работы музыкальных школ и школ искусств для начисления премии работникам из стимулирующего фонда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование повышающих показателей | Кол-во балов | Единица измерения |
| 1. | Перевыполнение плана наборы учащихся | До 50 баллов | По состоянию на 01ноября каждого нового учебного года |
| 2. | Сохранность контингента в течение всего учебного года | 50 баллов | Ежемесячно |
| 3. | Заведование отделением | 10 баллов | За каждое отделение |
| 4. | За участие в работе комиссии | 10 баллов | Ежемесячно |
| 5. | Разработка методических материалов для практического применения в образовательном процессе (рефераты, доклады, обобщение опыта работы) | 30 баллов | Ежемесячно |
| 6. | Наличие творческих педагогических коллективов (вокальных, инструментальных ансамблей, оркестров) | 50 баллов | За каждый коллектив |
| 7. | Высокое качество проводимых мероприятий | До 50 баллов | Ежемесячно |
| 8. | Высокий организационный уровень подготовки и проведения школьных мероприятий | 20 баллов | Ежемесячно |
| 9. | Участие в районных, областных мероприятиях | От 20 до 50 баллов | За одно участие |
| 10. | Выездные мероприятия | От 30 до 50 баллов |  За одно мероприятие |
| 11. | Высокое мастерство исполнения и разнообразия репертуара (преподаватели) | 30 баллов | Ежемесячно |
| 12. | За высокий уровень организации и проведения семинаров | 30 баллов | Ежемесячно |
| 13. | Участие в конкурсах, выставках:- школьные- районные- областные-федеральных | 10 баллов20 балловдо 50 баллов 30 баллов | За каждый конкурс |
| 15. | За отдельные виды работ, непредусмотренные данным положением  | 10 баллов | Ежемесячно |
|  | Итого: | 550 |  |

Понижающие показатели

|  |  |
| --- | --- |
| №п/п | Наименование понижающих показателей |
| 1. | Увольнение по собственному желанию и другим уважительным причинам |
| 2. | Обоснованная жалоба на низкое качество работы, грубое отношение и т.д. |
| 3. | Невыполнение распоряжений администрации |
| 4. | Срыв намеченных по плану мероприятий |
| 5. | Не проведение по итогам работы за год творческого отчета  |
| 6. | Невыполнение сроков отчетности, индивидуальных занятий |
| 7. | Невыполнение основных показателей производственной работы |
| 8. | Отказ без уважительной причины от обучения на курсах повышения квалификации, поездки в командировки  |
| 9. | Прогул без уважительной причины, опоздание, появление на работе в нетрезвом состоянии, больничный лист  |
| 10. | Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка |

Согласно перечня понижающих показателей, производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины и общественного порядка, являются основанием для полного или частичного лишения премии работников школ. Решение принимает комиссия индивидуально по каждому работнику.

Примечание

1. Данные критерии оценки работы дают право на премирование работников музыкальных школ и школы искусств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2. Премирование производится по предоставлению приказов директорами музыкальных школ и школ искусств

3. Итоги подводятся ежемесячно, комиссионно.