



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ «КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 23 июня 2016 г.

№ 151

г. Тверь

**Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район»**

В соответствии со ст. 135 и 144 Трудового Кодекса Тверской области, с Постановлением Правительства Тверской области от 08.10.2013 № 469-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 458-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области» и Постановлениями Правительства Тверской области от 18.03.2014 № 129-пп, от 02.12.2014 № 612-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 02.09.2008 №455 – па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования Тверской области» в целях увеличения оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» администрация муниципального образования Тверской области «Калининский район»

постановляет:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда муниципальных учреждений культуры и искусства, учреждений дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район» (прилагается).
2. Постановление администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» от 10.11.2015 № 1178 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район» считать утратившим силу.
3. Опубликовать постановление в газете «Ленинское знамя» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район».
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Ленинское знамя» и размещения на официальном сайте администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район».
5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Е.В. Чемодурова.

Глава администрации

О.В. Гончаров

Утверждено  
постановлением администрации  
муниципального образования  
Тверской области «Калининский район»  
от 23.06.2016 № 151

**Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда  
в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях  
дополнительного образования муниципального образования Тверской  
области «Калининский район»**

1. Общие положения

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

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район». Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов, служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам должностной оклад.

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

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

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

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

2. Планирование фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район»

Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства муниципального образования Тверской области «Калининский район» определяется в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных по отрасли «Культура» в бюджете муниципального образования Тверской области «Калининский район» на соответствующих финансовый год и плановый период.

3. Порядок и условие оплаты труда работников культуры и искусства

3.1. Должности работников, занятых в библиотеках

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, рублей					
	Ведущие учреждения	I	II	III	IV	Не отнесенные к группам
<b>1. Руководители</b>						
Главный хранитель фондов	9478	8895	8503	8242	8007	7848
Заведующий отделом (сектором) по основной деятельности	8007- 8242	7769- 8007	7769- 8007	7588- 7769	7588- 7769	7769
Заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы	9478	8895	8503	8242	8007	7848
Ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы	8242	8007	8007	7588	7588	-
<b>2. Специалисты</b>						
Помощник директора библиотеки, централизованной библиотечной системы	7079					
Главный библиотекарь, главный библиограф	7848-8242					

Библиотекарь, библиограф Ведущей Первой категории Второй категории Без категории	7109 6900 6704 6507
Библиотекарь- катализатор Первой категории Второй категории Без категории	6900 6704 6507
Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	6704
Специалист по учетно- хранительской документации Ведущий Первой категории Второй категории Без категории	7109 6900 6704 6507
Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов Первой категории Второй категории Без категории	6900 6704 6507
Специалист по библиотечно- выставочной работе Первой категории Второй категории Без категории	6900 6704 6507
Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки Ведущей Первой категории Второй категории Без категории	7326 7109 6900 6507
Специалист по организации безопасности библиотечных фондов	

Первой категории	6704
Второй категории	6502
Без категории	6076
Инженер по безопасности библиотечных фондов	6495

3.2. Должности работников, занятых в культурно- досуговых организациях, центрах (дворцах и домах культуры, клубах и научно- методических центрах, домах народного творчества, парках культуры и отдыха, центрах досуга, домах ремесел и других аналогичных учреждениях)

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты руководителей. рублей					
	Ведущие учреждения	I	II	III	IV	Не отнесенные к группам
<b>1.Руководители</b>						
Художественный руководитель, художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной Межпоселенческой клубной системы)	10138	9810	9157	8765	8242	8007
Заведующий структурными подразделениями филиалами организации культуры клубного типа (централизованной Межпоселенческой клубной системы)	12362	11478	10890	10302	10007	9419
Заведующий структурным подразделением по основной деятельности (отделом, сектором, службами, цехами, производственными мастерскими) т.п.	8007-8242	7769-8007	7769-8007	7588-7769	7588-7769	7769

Менеджер Культурно-досуговых организации клубного типа Ведущий Первой категории Второй категории Без категории	    6507 6318 6194 6009
Менеджер по культурно- массовому досугу ведущий Первой категории Второй категории Без категории	    6507 6318 6194 6009
Режиссер любительского театра, режиссер массовых представлений высшей, Первой категории Второй категории Без категории	      8002 7769 7652 7588
Балетмейстер хореографического коллектива (студии) высшей, Первой категории Второй категории Без категории	      8002 7769 7652 7588
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) высшей, Первой категории Второй категории Без категории	      8002 7769 7652 7588
художник-постановщик высшей, Первой категории Второй категории Без категории	      8002 7769 7652 7588
Акомпаниатор	7109

Художник-фотограф	
Первой категории	6704
Второй категории	6507
Без категории	6311
Руководитель кружка	
Первой категории	7769
Второй категории	7652
Без категории	7588
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотек	6318
Культурорганизатор	
Первой категории	6194
Второй категории	6318
Без категории	6009
Светооператор	6318
2. Специалисты	
Специалист по фольклору, по жанрам творчества	
Ведущий	7326
Первой категории	7109
Второй категории	6900
Методист клубного учреждения	
Ведущей	7326
Первой категории	7109
Второй категории	6900
Без категории	6507
Звукооператор	
Высшей	6704
Первой категории	6507
Второй категории	6507
Без категории	6311
3. Служащие	
Контролер- посадчик	3831

3.3. Размеры должностных окладов главных специалистов, а также руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений культуры и искусства устанавливаются дифференцированно по группам муниципальных учреждений культуры и искусства по оплате труда руководителей. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов муниципальных учреждений культуры и искусства приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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



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

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

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

3.6.2. надбавка за работу в сельской местности;

3.6.3. надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

3.6.4. доплата за особые условия труда;

3.6.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.6.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

3.6.10. доплата за работу в ночное время;

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

3.6.12. доплата за сверхурочную работу;

3.6.13. надбавка за ненормированный рабочий день.

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

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

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

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

3.7.3. персональная поощрительная выплата;

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

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

3.7.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

3.7.7. единовременная поощрительная выплата;

3.7.8. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

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

4.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

ПКГ	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
I квалификационный уровень	
Агент, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, паспортистка, дежурный (по выдаче справок, общежитию), статистик, экспедитор по перевозке грузов	3831
II квалификационный уровень	4014
Старший кассир	
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
I квалификационный уровень	
Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, художник, лаборант	5644
Техники всех специальностей без категории	
II квалификационный уровень	5758
Старший: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант	
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующий архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	
III квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории	5873
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
I квалификационный уровень	
Без категории: Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, инженер-энергетик, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, электроник, социолог, юрисконсульт	6298
II квалификационный уровень	
II категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, инженер-энергетик, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, электроник, социолог, юрисконсульт	6487
III квалификационный уровень	

I категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер- программист, инженер-энергетик, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, электроник, социолог, юрисконсульт	6677
IV квалификационный уровень	
Ведущие: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер- программист, инженер-энергетик, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, электроник, социолог, юрисконсульт	6882
V квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	7084
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
I квалификационный уровень	7358
Начальники отделов: информации, кадров, материально-технического снабжения, планово-экономического, технического, финансового, юридического, охраны труда	
II квалификационный уровень	
Главные: механик, энергетик, технолог *	7610
III квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10147

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

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

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

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

4.2.2. надбавка за работу в сельской местности;

4.2.3. надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

4.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

4.2.8. доплата за работу в ночное время;

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

4.2.10. доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

4.3.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

4.3.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

4.3.6. единовременная поощрительная выплата;

4.3.7. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

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

Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

Разряд работ в соответствии ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд работ	3679
2 разряд работ	3805
3 разряд работ	3995
4 разряд работ	5644
5 разряд работ	5758
6 разряд работ	5873
7 разряд работ	5993
8 разряд работ	6114

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

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

5.1.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.1.3. доплата за расширение зон обслуживания;

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

5.1.5. доплата за работу в ночное время;

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

5.1.7. доплата за сверхурочную работу.

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

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

5.2.1. персональная поощрительная выплата;

5.2.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

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

5.2.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

5.2.5. единовременная поощрительная выплата;

5.2.6. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения;

#### 6. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства их заместителей и главных бухгалтеров

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

6.1.1. Руководители и специалисты библиотек:

а) директор (заведующий) ведущего учреждения - 13319 рубля;

б) директор (заведующий) учреждения I группы по оплате труда руководителей - 12368 рубля;

в) директор (заведующий) учреждения II группы по оплате труда руководителей - 11732 рублей;

г) директор (заведующий) учреждения III группы по оплате труда руководителей - 11100 рублей;

д) директор (заведующий) учреждения IV группы по оплате труда руководителей — 10781 рублей;

е) директор (заведующий) учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей - 10147 рублей;

6.1.2. руководители культурно-досуговых учреждений (дворцов и домов культуры, центров досуга и других аналогичных учреждений):

а) директор (заведующий) ведущего учреждения - 13319 рублей;

б) директор (заведующий) учреждения I группы по оплате труда руководителей - 12368 рублей;

в) директор (заведующий) учреждения II группы по оплате труда руководителей - 11732 рублей;

г) директор (заведующий) учреждения III группы по оплате труда руководителей - 11100 рублей;

д) директор (заведующий) учреждения IV группы по оплате труда

руководителей - 10781рублей;

е) директор (заведующий) учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей - 10147 рублей.

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

6.2. должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры и искусства устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

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

6.3.1. надбавка за работу в сельской местности;

6.3.2. надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

6.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

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

6.3.7. доплата за сверхурочную работу;

6.3.8. надбавка за ненормированный рабочий день.

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

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

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

6.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

6.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

6.4.6. единовременная поощрительная выплата;

6.4.7. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе 9 настоящего Положения.

6.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

## 7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. По решению руководителя муниципального учреждения культуры и искусства 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 муниципального учреждения культуры и искусства.

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

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

## 8. Порядок и условия установления компенсационных выплат

8.1. к компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

8.1.2. надбавка за работу в сельской местности;

8.1.3. надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

8.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

8.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

8.1.7. доплата за работу в ночное время;

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

8.1.9. доплата за сверхурочную работу;

8.1.10. надбавка за ненормированный рабочий день;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника



(рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

## 9. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

9.1. к стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

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

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

9.1.3. персональная поощрительная выплата;

9.1.4. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

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

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

9.1.7. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

9.1.8. единовременная поощрительная выплата;

9.1.9. надбавка за выслугу лет.

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

организации.

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

9.2.1. 20% от должностного оклада - при наличии ученой степени доктора наук;

9.2.2. 30% от должностного оклада - при наличии почетного звания "Народный";

20% от должностного оклада - при наличии почетного звания "Заслуженный".

9.2.3. 10% от должностного оклада - при наличии ученой степени кандидата наук;

9.2.4. 10% от должностного оклада - при наличии почетного знака.

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

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

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

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

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

Персональная поощрительная выплата руководителю муниципального учреждения культуры и искусства устанавливается к должностному окладу (но не более чем 200% от должностного оклада) администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район» с учетом показателей, установленных в Приложении 2 к настоящему Положению с учетом предложений Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» на определенный срок в течение календарного года.

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

9.6. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 9.1.7 - 9.1.10 пункта 9.1 настоящего Положения, устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения культуры и искусства:

9.6.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю муниципального учреждения культуры и искусства, - непосредственно;

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

9.6.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях муниципального учреждения культуры и искусства, - по представлению руководителя соответствующих структурных подразделений муниципального учреждения культуры и искусства.

Размеры поощрительных выплат руководителю муниципального учреждения культуры и искусства, порядок и критерии их выплаты устанавливаются администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район» с учетом показателей, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

9.7. Поощрительные выплаты по итогам работы работникам (рабочим) устанавливаются ежеквартально с целью поощрения работников (рабочих) за общие результаты труда по итогам работы с учетом показателей, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

При этом учитываются:

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

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

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

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

9.7.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Поощрительные выплаты по итогам работы выплачиваются ежеквартально в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности

организации в целом администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район».

9.8. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам (за исключением указанных в пункте 9.5 настоящего Положения) одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

9.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (работчим) одновременно. При этом учитываются:

9.9.1. напряженность работы;

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

9.9.3. организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения культуры и искусства среди населения Калининского района.

9.10. единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений культуры и искусства, в пределах фонда оплаты труда.

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

9.11.1. 5% от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 3 лет;

9.11.2. 10% от должностного оклада - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;

9.11.3. 15% от должностного оклада - при выслуге лет свыше 5 лет.

10. Порядок и условия оплаты труда работников, занятых в системе дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район»

10.1. Должностные оклады работников в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район»:

Профессионально-квалификационные уровни, должности педагогических работников	Должностной оклад, рублей
II квалификационный уровень	
Концертмейстер; педагог дополнительного образования;	6232
IV квалификационный уровень	

Преподаватель	7242
---------------	------

10.2. Должностные оклады руководителей организаций дополнительного образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

До истечения срока действия квалификационной категории (по результатам прохождения аттестации):

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	11091	10769	10463	10147

По истечении срока действия квалификационной категории:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения дополнительного образования	15527	14000	12557	11162

В случае, когда срок прекращения действия квалификационной категории у заместителей руководителя наступает позже срока прекращения действия квалификационной категории у руководителя, должностные оклады заместителям руководителя до окончания срока действия у них квалификационной категории определяются исходя из должностного оклада руководителя в соответствии с подпунктом 10.1. настоящего Положения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений дополнительного образования устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается 18 часов в неделю для преподавателей 24 часа в неделю для концертмейстеров.

10.3. С учетом условий труда руководителю организации дополнительного образования и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие **компенсационные** выплаты:

10.3.1. надбавка за работу в сельской местности;

10.3.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

10.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

10.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;

10.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от

работы, определенной трудовым договором;

10.3.7.надбавка за квалификационную категорию.

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

10.3.9.доплата за сверхурочную работу;

10.4.. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 11 настоящего Положения.

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

10.5. 1.надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

10.5.2.персональная поощрительная выплата;

10.5.3. ежеквартальная поощрительная выплата по итогам работы;

10.5.4.единовременная поощрительная выплата;

10.5.5.поощрительная выплата за высокие результаты работы.

10. 6. Порядок и условия установления **стимулирующих** выплат предусмотрены в разделе 12 настоящего Положения.

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

10.7.1.надбавка за работу в сельской местности;

10.7.2надбавка работникам - молодым специалистам;

10.7.3.доплата за совмещение профессий (должностей);

10.7.4.доплата за расширение зон обслуживания;

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

10.7. 6.надбавка за квалификационную категорию.

10.7. 6. предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, и средней заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных организаций в кратности от 1 до 4;

10.8.. Порядок и условия установления **компенсационных** выплат предусмотрены в разделе 11 настоящего Положения.

11. Порядок и условия установления компенсационных выплат в учреждениях дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район»

11.1.К **компенсационным выплатам** относятся следующие доплаты и надбавки:

11.2. надбавка за работу в сельской местности устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам в размере 25% от должностного оклада;

11.3. надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 50% от должностного оклада;

11.4. надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью стимулирования педагогических работников к повышению профессиональной квалификации и компетенции в следующих размерах:

- 40% от должностного оклада – при наличии высшей квалификационной категории;

- 15% от должностного оклада - при наличии первой квалификационной категории;

- 10% от должностного оклада – при наличии второй квалификационной категории.

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

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

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

12. Порядок и условия установления стимулирующих выплат в учреждениях дополнительного образования муниципального образования тверской области «Калининский район»

12.1. надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размер:

20% от должностного оклада - при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада - за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

10% от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада - за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».

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

12.2. персональная поощрительная выплата устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года в размере не более чем 20% от должностного оклада с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Решение об ее установлении и размерах принимается руководителем учреждения.

12.3. поощрительная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения дополнительного образования ежеквартально с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждения дополнительного образования, которая устанавливается локальными нормативными актами учреждения образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности организации в целом администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район».



12.4. единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам к профессиональному празднику, в связи с юбилейными датами и при достижении пенсионного возраста в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждений дополнительного образования.

12.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников учреждения дополнительного образования.

Основными показателями для осуществления данных выплат при оценке труда работников являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;
- доступность качественного образования в образовательном учреждении;
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительные выплаты за высокие результаты работы осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения дополнительного образования, экономии по фонду заработной платы.

12.6. Решение об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам и специалистам устанавливается приказом руководителя учреждения по итогам работы ежеквартально. Выплачивается в размерах от 10% до 20% от должностного оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда, При этом учитывается: успешное и добросовестное исполнение работником (работчим) своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

12.7. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения дополнительного образования к должностному окладу (но не более 100% от должностного оклада) осуществляется на определенный срок в течение календарного года по решению администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» по согласованию с Комитетом по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

12.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в суммовом, так и в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов.

13. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях дополнительного образования

Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

Разряд работ в соответствии ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд работ	3679
2 разряд работ	3805
3 разряд работ	3995
4 разряд работ	5644
5 разряд работ	5758
6 разряд работ	5873
7 разряд работ	5993
8 разряд работ	6114

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

13.1.1. доплата за расширение зон обслуживания

13.1.2. доплата за работу в ночное время

13.1.3. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

13.1.4. доплата за совмещение профессий

13.1.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего рабочего без освобождения от работы.

13.1.6. Порядок и условия установления **компенсационных** выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

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

13.2.1. персональная поощрительная выплата;

13.2.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

13.2.3. ежеквартальная поощрительная выплата по итогам работы;

13.2.4. единовременная поощрительная выплата;

13.2.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

13.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

---

Приложение 1  
к положению о порядке и условиях  
оплаты и стимулирования труда  
в муниципальных учреждениях культуры и искусства,  
учреждениях дополнительного образования  
муниципального образования Тверской области  
«Калининский район»

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства, учреждений дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район» к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов

Муниципальные учреждения культуры и искусства, учреждения дополнительного образования, финансируемые за счет средств бюджета Калининского района, определяющие культурный облик муниципального образования Тверской области «Калининский район» и играющие особую роль в культурной жизни района, относятся к числу ведущих. Перечень ведущих муниципальных учреждений культуры и искусства и учреждений дополнительного образования устанавливается администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район» по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район».

Библиотеки

Муниципальные библиотеки в зависимости от их значения в системе библиотечного и информационного обслуживания, проводимой методической работы и объема деятельности по обслуживанию читателей и населения относятся к одной из групп по оплате труда руководителей и главных специалистов, установленных настоящим Положением.

Муниципальные библиотеки относятся к группам по оплате труда руководителей и специалистов в зависимости от следующих показателей.

Для межпоселенческих центральных библиотек, не входящих в библиотечные системы, определяются следующие показатели относящиеся к группам по оплате труда руководителей:

Группы по оплате труда	Читатели (человек)	Книговыдача (экземпляров)
1	Свыше 4 тыс.	Свыше 100 тыс.
2	От 2 тыс. до 4 тыс.	От 50 тыс. до 100 тыс.
3	От 1 тыс. до 1,5 тыс.	От 25 тыс. до 50 тыс.
4	От 500 до 1 тыс.	До 25 тыс.

Для библиотек городских поселений:

Группа по оплате труда	Читателей (человек)	Книговыдача (экземпляров)
1	Свыше 3 тыс.	Свыше 100 тыс.
2	От 2 тыс. до 3 тыс.	От 50 тыс. до 100 тыс.
3	От 1 тыс. до 2 тыс.	От 25 тыс. до 50 тыс.
4	До 1 тыс.	До 25 тыс.

При создании централизованной библиотечной системы городского поселения учитывается число читателей и количество выданных документов в целом по учреждению, включая филиалы.

1.3. Для сельских библиотек:

Группы по оплате труда	Читатели (человек)	Книговыдача (экземпляров)
3	От 500	От 10 тыс.
4	До 500	До 10 тыс.

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

Отнесение муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителей и специалистов (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район» по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

Муниципальные библиотеки относятся к соответствующей группе оплаты труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

Администрация муниципального образования Тверской области «Калининский район» по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» может переводить подведомственные библиотеки, отнесенные к II - III группам по оплате труда руководителей и специалистов, на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основанием для отнесения к высшей, по сравнению с действующей группой по оплате труда, служит любой из дополнительных показателей:

1. Процент обслуживания населения:

Группы по оплате труда	Процент обслуживания населения
1	Не менее 20%
2	Не менее 30%
3	Не менее 40%
4	Не менее 50%

2. Наличие регулярно проводимых мероприятий, клубов, гостиных и

других форм, способствующих привлечению читателей, организации интеллектуального досуга.

3. Внедрение современных компьютерных технологий в обслуживание читателей и предоставление новых библиотечных услуг.

#### Учреждения клубного типа

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

Объемные показатели:

Показатели	Единицы измерения	Количество баллов
Количество постоянно действующих клубных формирований	1	1
Количество формирований, имеющих звание «народный» (образцовый), лауреата областных (зональных) и городских фестивалей, смотров, конкурсов за отчетный период	1	2
Количество формирований, имеющих звание дипломанта российских фестивалей, смотров, конкурсов за отчетный период	1	3
Наполняемость кружков, коллективов (чел.)	1	0,5 (за каждого участника)
Количество мероприятий (учитываются только мероприятия, проведенные по утвержденным программам, сценариям, сценарным планам) за отчетный период	10	1
Количество работников в учреждении	1	0,2
Количество посадочных мест	100	1
Количество оборудованных и используемых досуговых объектов	1	1
Наличие собственных котельных	1 котельная	5
	1 печка	2
Наличие работающих киноустановок	1	2

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного художественного

творчества, прикладных знаний и навыков, другие кружки, курсы, школы, студии, спортивные секции, оздоровительные группы и т. п.

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

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

4. Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район» по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

5. Администрация муниципального образования Тверской области «Калининский район» по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» может переводить подведомственные досуговые учреждения клубного типа при достижении ими высоких результатов в работе на группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

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

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

8. Группы по оплаты труда для муниципальных учреждений культуры и искусства клубного типа (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) Образовательного учреждения	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Учреждения культуры клубного типа, расположенные в поселках городского типа (ПГТ)	401-600	201-400	91-200	70-90
Учреждения культуры клубного типа, расположенные в поселениях Калининского района	71-90	46-70	31-45	20-30

## Учреждения дополнительного образования

1. Муниципальные учреждения дополнительного образования относятся к группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.1. Отнесение муниципальных учреждений дополнительного образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Количество обучающихся в образовательных художественных школах и школах искусства, профессиональных образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Количество дошкольных групп в организациях дополнительного образования	Из расчета за группу	10
Количество обучающихся в организациях дополнительного образования		
В многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
В однопрофильных: клубах(центрах, станциях, базах) художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
Количество работников учреждений дополнительного образования	За каждого ребенка	1
	Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	I квалификационную категорию	0,5
	Высшую квалификационную категорию	1
Наличие оборудованных и используемых в образовательном	За каждый класс	10



процессе компьютерных классов		
Наличие в образовательной организации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося	1

2. Порядок отнесения муниципальных учреждений дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей:

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается определяется не чаще одного раза в год администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район» по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1.1. настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено администрацией муниципального образования Тверской области «Калининский район» по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников учреждения дополнительного образования контингент обучающихся определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких отделениях учитываются 1 раз.

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

2.6. Учреждения дополнительного образования, финансируемые из бюджета муниципального образования Тверской области «Калининский район», относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.7. Администрация муниципального образования Тверской области «Калининский район» по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» устанавливает показатели по учреждениям дополнительного образования для отнесения их к одной из четырех групп

по оплате труда руководителей; относит организации образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям; устанавливает (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям) в порядке исключения руководителям учреждений дополнительного образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей организаций образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

2.8. Группы оплаты труда для руководящих работников муниципальных учреждений дополнительного образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) Образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I	II	III	IV
Учреждение дополнительного образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

---

Приложение 2

к положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда  
муниципальных учреждений культуры и искусства, учреждениях  
дополнительного образования муниципального образования Тверской  
области  
«Калининский район»

Показатели эффективности деятельности  
муниципальных учреждений культуры и искусства, учреждений  
дополнительного  
образования муниципального образования Тверской области «Калининский  
район», примерные критерии (показатели) для установления стимулирующих  
выплат для работников муниципальных учреждений культуры и  
искусства, учреждений дополнительного образования Тверской области  
«Калининский район»

Библиотеки

1. Показателями эффективности деятельности библиотек являются:
- а) количество зарегистрированных пользователей (единиц);
  - б) объем фонда библиотеки (экземпляров);
  - в) количество посетителей библиотеки в отчетный период (единиц);
  - г) количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего) в том числе:
  - д) количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров);
  - ж) количество справок, консультаций для пользователей (всего) в том числе:
  - з) количество справок, консультаций для пользователей в
  - и) автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);
  - к) количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки (единиц);
  - л) количество библиографических записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);
  - м) количество записей, переданных библиотекой в Сводный электронный каталог библиотек России (экземпляров);
  - н) количество посещений интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режимах пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц).

## Учреждения клубного типа

2. Показателями эффективности деятельности организаций культурно-досугового типа муниципального образования Тверской области «Калининский район», центров культуры и досуга населения являются:

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

- число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей.

а) количество населения, участвующих в культурно-досуговых мероприятиях;

б) количество постоянно действующих клубных формирований, в том числе детских, по сравнению с предыдущим годом;

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

г) участие муниципального учреждения культуры и искусства в мероприятиях международного, всероссийского, регионального, межрегионального, межпоселенческого уровней;

д) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением (единиц);

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

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

Показатели эффективности деятельности,  
применимые ко всем видам муниципальных учреждений  
культуры и искусства муниципального образования Тверской области  
«Калининский район», их руководителям  
и основным категориям работников

Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры и искусства муниципального образования Тверской области «Калининский район», их руководителям и основным категориям работников, являются:

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

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

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

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

- достижение соотношения средней заработной платы работников

учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (процентов);

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

г) уровень удовлетворенности граждан Калининского района Тверской области качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (процентов);

д) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. (процент от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

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

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

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

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

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

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

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

н) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);

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

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

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

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

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

у) своевременное обновление и заполнение интернет-сайта

учреждения, сайта государственных и муниципальных учреждений и др. сайтов (да/нет);

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

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

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

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

---