АДМИНИСТРАЦИЯ
КАЛИНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 02.06.2023 г. № 551

Тверь

Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования Калининского муниципального района Тверской области

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Тверской области от 14.09.2017 № 306-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области» (в редакции постановления Правительства Тверской области от 08.07.2022 № 385-пп), с постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» (в редакции постановления Правительства Тверской области от 20.09.2022 № 535-пп) администрация Калининского муниципального района Тверской области постановляет:

1. Утвердить Положение «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования Калининского муниципального района Тверской области» (Приложение).
2. Постановление администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» от 11.05.2018 № 632 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования муниципального образования Тверской области «Калининский район» признать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Калининского муниципального района Тверской области Леонтьеву Н.И.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.06.2023, и подлежит опубликованию в общественно-политической газете «Ленинское знамя» и

размещению на официальном сайте администрации Калининского муниципального района Тверской области.

Глава Калининского района А.А. Зайцев

Утверждено
постановлением администрации
Калининского муниципального района
Тверскойобласти
от 02.06.2023 г. № 551

Положение
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, дополнительного образования Калининского муниципального района Тверской области

Раздел I
Общие положения

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

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования Калининского муниципального района Тверской области (далее – муниципальные учреждения культуры и искусства). Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам – должностной оклад.

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

4. При утверждении 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).

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

6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 настоящего Положения.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры и искусства и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства, дополнительного образования – в кратности до 6 (среднемесячная заработная плата руководителя муниципального учреждения культуры и искусства не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения);

б) для заместителей руководителя муниципальных учреждений культуры и искусства, дополнительного образования – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя муниципальных учреждений культуры и искусства не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников

соответствующего учреждения);

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

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя муниципального учреждения культуры и искусства, дополнительного образования, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом «б» настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры и искусства, дополнительного образования, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников муниципальных учреждений культуры и искусства, дополнительного образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией дополнительного образования самостоятельно.

Раздел II
Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства

8. Должностные оклады работников, занимающих должности служащих культуры и искусства, квалификационные характеристики которых утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в следующих размерах:

Должности работников, занятых в библиотеках

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
1. Руководители						
Главный хранитель фондов	12 361	11 601	11 089	10 749	10 443	10 236
Начальник общего отдела	10 443	10 131	10 131	9 897	9 897	9 897
Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	10 749	10 443	10 443	10 443	10 131	10 131

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы	10 749	10 443	10 443	10 443	9 897	
2. Специалисты						
Помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы	9 256					
Главный библиотекарь, главный библиограф	10 749	10 443				
Библиотекарь, библиограф ведущий первой категории второй категории без категории	9 270 8 999 8 743 8 486					
Библиотекарь-каталогизатор первой категории второй категории без категории	8 999 8 743 8 486					
Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	8 743					
Специалист по учетно-хранительской документации ведущий первой категории второй категории без категории	9 270 8 999 8 743 8 486					
Специалист по библиотечно-выставочной работе первой категории второй категории без категории	8 999 8 743 8 486					
Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки ведущий первой категории второй категории без категории	9 554 9 270 8 999 8 486					

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки первой категории второй категории без категории	8 999 8 743 8 486					
Специалист по организации безопасности библиотечных фондов первой категории второй категории без категории	8 743 8 486 7 925					
Инженер по безопасности библиотечных фондов	8 471					
Эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия первой категории второй категории без категории	9 270 8 999 8 743					
Организатор экскурсий	8 486					

Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), домах культуры, центрах досуга и других аналогичных учреждениях культурно-досугового типа

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
1. Руководители						
Художественный руководитель, художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	13 221	12 793	11 942	11 432	10 749	10 443

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций	10 749	10 443	10 443	10 443	10 131	10 131
Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	16 121	14 969	14 202	13 435	13 050	12 283
Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций	10 749	10 443			10 131	
Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций ведущий первая категория вторая категория без категории	8 486 8 240 8 077 7 838					
Менеджер по культурно-массовому досугу ведущий первая категория вторая категория без категории	8 486 8 240 8 077 7 838					
Режиссер любительского театра (студии) высшая первой категории второй категории без категории	10 435 10 131 9 980 9 897					
Режиссер массовых представлений высшая первая категория вторая категория без категории	10 435 10 131 9 980 9 897					

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца						
высшая	10 435					
первая категория	10 131					
вторая категория	9 980					
без категории	9 897					
Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)						
высшая	10 435					
первая категория	10 131					
вторая категория	9 980					
без категории	9 897					
Художник-постановщик						
высшая	10 435					
первая категория	10 131					
вторая категория	9 980					
без категории	9 897					
Художник-фотограф						
первая категория	8 743					
вторая категория	8 486					
без категории	8 231					
Аккомпаниатор	9 270					
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)						
первой категории	10 131					
второй категории	9 980					
без категории	9 897					
Руководитель кружка						
первой категории	10 131					
второй категории	9 980					
без категории	9 897					
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	8 240					

Наименование должностей	Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей					
	ведущие учреждения	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
Культорганизатор первой категории второй категории без категории	8 240 8 077 7 838					
Светооператор	8 240					
2. Специалисты						
Специалист по фольклору ведущий первой категории второй категории	9 554 9 270 8 999					
Специалист по жанрам творчества ведущий первой категории второй категории	9 554 9 270 8 999					
Специалист по методике клубной работы ведущий первой категории второй категории	9 554 9 270 8 999					
Методист клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций ведущий первой категории второй категории без категории	9 554 9 270 8 999 8 486					
Звукооператор высшая первая категория вторая категория без категории	8 999 8 743 8 486 8 231					
Художник-аниматор высшая первая категория вторая категория без категории	9 835 8 743 8 486 8 231					

Примечание.

В случае если в ведущих муниципальных учреждениях культуры и искусства Калининского муниципального района Тверской области художественный руководитель осуществляет руководство муниципальным автономным учреждением культуры Калининского муниципального района Тверской области, его должностной оклад определяется в соответствии с подпунктом «в» пункта 23 настоящего Положения.

9. Размеры должностных окладов 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 муниципальных учреждений культуры и искусства приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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

11. Должностные оклады артистов оркестров и ансамблей культурно-досуговых учреждений, имеющих соответствующую квалификационную категорию, устанавливаются в размерах, предусмотренных для артистов эстрадных оркестров (ансамблей).

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

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

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

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

д) доплата руководителям и специалистам, работающим в специализированных учреждениях культуры и искусства, обслуживающих инвалидов;

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

ж) доплата за совмещение профессий (должностей);

з) доплата за расширение зон обслуживания;

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

к) доплата за работу в ночное время;

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

м) доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

б) надбавка за знание и использование в работе одного, двух и более иностранных языков;

в) надбавка руководителям, художественномуи артистическому персоналу муниципальных учреждений исполнительских искусств, имеющих звание «академический»;

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

д) персональная поощрительная выплата;

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

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

з) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

и) единовременная поощрительная выплата;

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

л) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел III
Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности научных сотрудников в муниципальных учреждениях культуры и искусства

14. Должностные оклады работников, занимающих должности научных сотрудников в муниципальных учреждениях культуры и искусства, квалификационные характеристики которых утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Специалисты	
Научный сотрудник библиотеки:	
Главный научный сотрудник библиотеки	10 443
Старший научный сотрудник библиотеки	9 270
Научный сотрудник библиотеки	8 999
Младший научный сотрудник библиотеки	8 743

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

а) надбавка за работу в сельской местности;

б) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

в) доплата за совмещение профессий (должностей);

г) доплата за расширение зон обслуживания;

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

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

ж) доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

б) персональная поощрительная выплата;

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

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

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел IV
Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

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

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 723
2 квалификационный уровень	4 949
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6 960
2 квалификационный уровень	7 099
3 квалификационный уровень	7 243
4 квалификационный уровень	7 389
5 квалификационный уровень	7 539
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7 766
2 квалификационный уровень	7 998
3 квалификационный уровень	8 233
4 квалификационный уровень	8 485
5 квалификационный уровень	8 733
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	9 072
2 квалификационный уровень	9 382
3 квалификационный уровень	12 511

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

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

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

условиями труда;

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

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

д) доплата за совмещение профессий (должностей);

е) доплата за расширение зон обслуживания;

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

з) доплата за работу в ночное время;

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

к) доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

б) персональная поощрительная выплата;

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

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

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел V

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

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

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
1 разряд	4 537
2 разряд	4 692
3 разряд	4 927
4 разряд	6 960
5 разряд	7 099
6 разряд	7 243
7 разряд	7 389
8 разряд	7 539

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

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

б) доплата за совмещение профессий (должностей);

в) доплата за расширение зон обслуживания;

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

д) доплата за работу в ночное время;

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

ж) доплата за сверхурочную работу.

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

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

а) персональная поощрительная выплата;

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

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

г) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

д) единовременная поощрительная выплата;

е) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел V.I
Порядок и условия оплаты труда работников, не вошедших в ПКГ

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

Наименование должности	Оклад, руб.
Специалист по охране труда	
без категории	7 766
второй категории	7 998
первой категории	8 233
Специалист по закупкам	
без категории	7 766

второй категории	7 998
первой категории	8 233
Контрактный управляющий	8 733

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

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

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

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

д) доплата за совмещение профессий (должностей);

е) доплата за расширение зон обслуживания;

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

з) доплата за работу в ночное время;

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

к) доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

б) персональная поощрительная выплата;

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

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

д) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

е) единовременная поощрительная выплата;

ж) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел VI
Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства, их заместителей и главных бухгалтеров

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

а) руководители муниципальных учреждений исполнительских искусств (театров,

музыкальных и танцевальных коллективов, концертных организаций, концертных залов и т.п.):

художественный руководитель, директор (генеральный директор) ведущего учреждения – 19 025 рублей;

художественный руководитель, директор (генеральный директор) учреждения I группы – 14 887 рублей;

художественный руководитель, директор (генеральный директор) учреждения II группы – 13 233 рубля;

б) руководители библиотек, музеев и других учреждений музейного типа:

директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музейно-выставочного центра ведущего учреждения – 17 370 рублей;

директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музейно-выставочного центра учреждения I группы по оплате труда руководителей – 16 130 рублей;

директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музейно-выставочного центра учреждения II группы по оплате труда руководителей – 15 301рубль;

директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музейно-выставочного центра учреждения III группы по оплате труда руководителей – 14 477 рублей;

директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музейно-выставочного центра учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 14 060 рублей;

директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музейно-выставочного центра учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 13 233 рубля;

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

директор (заведующий) ведущего учреждения – 17 370 рублей;

художественный руководитель ведущего муниципального учреждения культуры Калининского района Тверской области, осуществляющий руководство муниципальным автономным учреждением культуры Тверской области, – 17 370 рублей;

директор (заведующий) учреждения I группы по оплате труда руководителей – 16 130 рублей;

директор (заведующий) учреждения II группы по оплате труда руководителей – 15 301рубль;

директор (заведующий) учреждения III группы по оплате труда руководителей – 14 477 рублей;

директор (заведующий) учреждения IV группы по оплате труда руководителей – 14 060 рублей;

директор (заведующий) учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей – 13 233 рубля.

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

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

должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

В ведущих муниципальных учреждениях культуры и искусства по согласованию с администрацией Калининского муниципального района Тверской области в сфере культуры может вводиться должность «Президент организации культуры и искусства», квалификационная характеристика которой утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Президент организации культуры и искусства является заместителем руководителя.

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

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

б) надбавка за работу в сельской местности;

в) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

г) доплата за совмещение профессий (должностей);

д) доплата за расширение зон обслуживания;

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

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

з) доплата за сверхурочную работу;

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

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

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

б) надбавка руководителям, художественномуи артистическому персоналу муниципальных учреждений исполнительских искусств, имеющих звание «академический»;

в) персональная поощрительная выплата;

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

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

е) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

ж) единовременная поощрительная выплата;

з) надбавка за выслугу лет.

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

Раздел VII
Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

26. По решению руководителя муниципального учреждения культуры и искусства на срок до 1 года работникам, занимающим должности 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.

27. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, компенсационные и

стимулирующие выплаты, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел VIII

Порядок и условия установления компенсационных выплат

28. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

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

в) надбавка за работу в сельской местности;

г) надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

д) доплата за совмещение профессий (должностей);

е) доплата за расширение зон обслуживания;

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

з) доплата за работу в ночное время;

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

к) доплата за сверхурочную работу;

л) доплата руководителям и специалистам, работающим в специализированных муниципальных учреждениях культуры и искусства, обслуживающих инвалидов;

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

29. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных учреждений культуры и искусства.

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

30. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за фактическое отработанное время в размере 4 % от должностного оклада (оклада).

31. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

32. 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.

33. Надбавка работникам – молодым специалистам в сельской местности устанавливается на период первых трех лет работы после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации за работу в муниципальных учреждениях культуры и искусства, расположенных в сельской местности, в размере 50 % от должностного оклада.

34. Доплата руководителям и специалистам, работающим в специализированных муниципальных учреждениях культуры и искусства, обслуживающих инвалидов, – в размере 25 % от должностного оклада.

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

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом расчет соответствующей компенсации осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

41. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада) при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Раздел IX
Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

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

б) надбавка за знание и использование в работе одного, двух и более иностранных языков;

в) надбавка руководителям, художественному и артистическому персоналу муниципальных учреждений исполнительских искусств, имеющих звание «академический»;

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

д) персональная поощрительная выплата;

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

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

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

и) поощрительная выплата за высокие результаты работы;

к) единовременная поощрительная выплата;

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

м) надбавка за выслугу лет.

Перечень стимулирующих выплат, размер и условия их осуществления

фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и определяются с учетом мнения профсоюзной организации.

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

а) 20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук;

б) 30 % от должностного оклада – при наличии почетного звания «Народный»;

в) 20 % от должностного оклада – при наличии почетного звания «Заслуженный»;

г) 10 % от должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук;

д) 10 % от должностного оклада – при наличии звания Тверской области "Почетный работник культуры и искусства Тверской области", за награждение нагрудным знаком "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации, значком "За отличную работу" Министерства культуры СССР.

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

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

44. Надбавка за знание и использование в работе одного, двух и более иностранных языков устанавливается экскурсоводам муниципальных музеев и библиотечным работникам муниципальных библиотек, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе, в размере:

а) 10 % должностного оклада – за знание и применение одного иностранного языка;

б) 15 % должностного оклада – за знание и применение двух и более иностранных языков.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается только по основной должности;

в) надбавка руководителям, художественному и артистическому персоналу муниципальных учреждений исполнительских искусств, имеющих звание «академический», устанавливается в размере 10 % от должностного оклада.

45. 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.

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

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

Персональная поощрительная выплата руководителю муниципального учреждения культуры и искусства устанавливается к должностному окладу администрацией Калининского муниципального района Тверской области на определенный срок в течение календарного года.

47. 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.

48. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах «ж»-«к» 42 настоящего Положения, устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения культуры и искусства:

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

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

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

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

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

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

б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

д) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

е) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

50. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

51. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (рабочим) единовременно за:

а) напряженность работы;

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

в) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения культуры и искусства среди населения Калининского района.

52. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений культуры и искусства.

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

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

а) 5 % от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 3 лет;

б) 10 % от должностного оклада - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет;

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

Раздел X
Планирование фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства

55. Порядок планирования фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства утверждается нормативным актом администрации Калининского муниципального района Тверской области и определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных по отрасли «Культура» в бюджете Калининского муниципального района Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Раздел XI

Порядок и условия оплаты труда работников в муниципальных учреждениях дополнительного образования Калининского муниципального района Тверской области

56. Должностные оклады работников в муниципальных учреждениях дополнительного образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", и иными федеральными правовыми актами.

Профессиональные квалификационные группы
и должностные оклады работников организаций образования

Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8 300
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8 634
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8 800
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <**>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8 953

Должности руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программы общего образования и дополнительного образования детей <***>	8 599
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программы общего образования и дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) <****>, старший мастер образовательной организации (подразделения) профессионального образования	8 893
3 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения)	9 192

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. <**> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

<****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.";

Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 10-20% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

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

1) доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
3) надбавка за работу в сельской местности;
4) надбавка работникам – молодым специалистам;
5) доплата за особые условия труда;
6) доплата за совмещение профессий (должностей);
7) доплата за расширение зон обслуживания;
8) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
9) доплата за работу в ночное время;
10) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
11) доплата за сверхурочную работу;
12) Надбавка за квалификационную категорию.

58. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в

разделе XIII настоящего Положения.

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

1) надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2) персональная поощрительная выплата;

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

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

5) единовременная поощрительная выплата;

6) поощрительная выплата за высокие результаты работы.

60. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе XIV настоящего Положения.

Раздел XII
Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций дополнительного образования и их заместителей, главного бухгалтера

61. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации дополнительного образования	18 147	16 362	14 674	13 046

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

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

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

2) надбавка за работу в сельской местности;

3) надбавка работникам - молодым специалистам;

4) надбавка за особые условия труда;

5) доплата за совмещение профессий (должностей);

6) доплата за расширение зон обслуживания;

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

8) доплата за работу в ночное время;

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

10) доплата за сверхурочную работу;

11) надбавка за квалификационную категорию.

64. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в

разделе XIII настоящего Положения.

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

1) надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, ученого звания, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2) персональная поощрительная выплата;

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

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

5) единовременная поощрительная выплата;

6) поощрительная выплата за высокие результаты работы.

66. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе XIV настоящего Положения.

Раздел XIII
Порядок и условия установления компенсационных выплат

67. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

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

3) надбавка за работу в сельской местности;

4) надбавка работникам - молодым специалистам;

5) доплата за особые условия труда;

6) доплата за совмещение профессий (должностей);

7) доплата за расширение зон обслуживания;

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

9) доплата за работу в ночное время;

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

11) доплата за сверхурочную работу;

12) надбавка за квалификационную категорию;

68. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) организаций образования.

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

69. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4% к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель организации образования принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 классы условий труда, то указанная доплата в организациях образования снимается.

70. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской

Федерации.

71. Надбавка за работу в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25% от должностного оклада.

72. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается при устройстве впервые на работу на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональной образовательной организации по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 100% от должностного оклада.

Под молодым специалистом в настоящем Положении понимается работник в возрасте до 35 лет включительно.

73. Доплата за особые условия труда в отдельных организациях образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей организаций образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных организациях образования в следующих размерах и случаях:

Доплаты за внеурочную работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов /учебных групп)	50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов)	15

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

75. 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.

76. 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 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.

77. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

78. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом расчет соответствующей компенсации осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

79. Конкретный размер доплат за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада)

при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

80. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Педагогическим работникам организаций образования:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1	2	3
1 квалификационный уровень	4 888	2 793
2 квалификационный уровень	5 085	2 906
3 квалификационный уровень	5 183	2 962
4 квалификационный уровень	5 273	3 013

Работникам образовательных организаций, за исключением педагогических работников образовательных организаций:

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

15% от должностного оклада – при наличии первой квалификационной категории.

81. При условии замещения педагогическим работником неполной ставки надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

Раздел XIV
Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

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

2) персональная поощрительная выплата;

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

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

5) единовременная поощрительная выплата;

6) поощрительная выплата за высокие результаты работы.

83. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 1) – 6) пункта 83, устанавливаются по решению руководителя организации образования:

1) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю организации образования непосредственно;

2) руководителям структурных подразделений организации образования, работникам (рабочим), подчиненным заместителю руководителя организации образования, - по представлению заместителей руководителя организации образования;

3) остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях организации образования, - по представлению руководителей структурных подразделений организации образования.

84. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 1) – 6) пункта 83, руководителю организации образования устанавливаются администрацией Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, на определенный срок в течение календарного года.

85. Надбавка работникам организаций образования за присвоение ученой степени

по соответствующему профилю, почетного звания и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

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

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

20% от должностного оклада - за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Народный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник РСФСР», «Народный артист РСФСР»;

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

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю 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, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

86. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Решение об установлении руководителю организации образования персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается администрацией Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которой находится организация образования, на определенный срок в течение календарного года.

87. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации образования высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

88. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) организаций образования устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности организаций образования, которая устанавливается локальными нормативными актами организаций образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности организации в целом исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования.

89. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами организаций образования.

90. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) организаций образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) 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 образовательной организации;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательной организации;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательной организации;

использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательной организации;

доступность качественного образования в образовательной организации;

эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) организации образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) организации образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей организаций образования, и критерии их оценки устанавливаются администрацией Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Раздел XV
Планирование фонда оплаты труда в муниципальных организациях дополнительного образования

91. Порядок планирования фонда оплаты труда в муниципальных организациях дополнительного образования утверждается нормативным актом администрации Калининского муниципального района Тверской области и определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных по отрасли «Культура» в бюджете Калининского муниципального района Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, дополнительного образования Калининского муниципального района Тверской области

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства, дополнительного образования Калининского муниципального районаТверской области к группам по оплате труда руководителей

I Раздел
Учреждения культуры и искусства

1. Муниципальные учреждения культуры и искусства, учреждения дополнительного образования, финансируемые за счет средств бюджета Калининского муниципального района Тверской области, определяющие культурный облик Калининского района и играющие особую роль в культурной жизни района, относятся к ведущей группе по оплате труда руководителей. Перечень ведущих муниципальных учреждений культуры и искусства, учреждений дополнительного образования устанавливается администрацией Калининского муниципального района Тверской области по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации.

2. К числу муниципальных учреждений культуры и искусства первой группы по оплате труда руководителей относятся: культрно-досуговые центры, библиотеки, музеи и другие учреждения музейного типа, самостоятельные музыкальные и танцевальные коллективы, цирки.

3. К числу муниципальных учреждений культуры и искусства второй группы по оплате труда руководителей относятся другие театры и художественные коллективы, культурно-досуговые центры, библиотеки, музеи, другие учреждения музейного типа.

4. Отнесение муниципальных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей (далее – группа по оплате труда) (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно администрацией Калининского муниципального района Тверской области по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации и по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

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

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

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

Таблица 1

Группы по оплате труда	Читатели, человек	Книговыдача, экземпляров
I	Свыше 4 тыс.	Свыше 100 тыс.
II	От 2 тыс. до 4 тыс.	От 50 тыс. до 100 тыс.
III	От 1 тыс. до 2 тыс.	От 25тыс. до 50 тыс.
IV	До 1тыс.	До 25 тыс.

Таблица 2

Для библиотек городских поселений:

Группы по оплате труда	Читатели, человек	Книговыдача, экземпляров
I	Свыше 3 тыс.	Свыше 100 тыс.
II	От 2 тыс. до 3 тыс.	От 50 тыс. до 100 тыс.
III	От 1 тыс. до 2 тыс.	От 25 тыс. до 50 тыс.
IV	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.

Таблица 3

Для сельских библиотек:

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

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

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

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

7. Муниципальные библиотеки относятся к соответствующей группе оплаты труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы. Администрация Калининского муниципального района Тверской области по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации может устанавливать подведомственным библиотекам, отнесенным к II - III группам по оплате труда, на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

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

а) процент обслуживания населения, приведенный в таблице 4.

Таблица 4

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

б) наличие регулярно проводимых мероприятий, клубов, гостиных и других форм, способствующих привлечению читателей, организации интеллектуального досуга;

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

8. Муниципальные учреждения культуры клубного типа относятся к группам по оплате труда в соответствии с объемами и сложностью проводимой ими культурно-воспитательной работы, приведенным в таблице 5 и 6.

Учреждения клубного типа

Таблица 5

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

Таблица 6

Объемные показатели

Показатели	Единица измерения	Количество баллов
Количество постоянно действующих клубных формирований	1 формирование	1 балл
Количество формирований, имеющих звание «народный»(образцовый), лауреата областных (зональных) и городских фестивалей, смотров, конкурсов заотчетный период	1 формирование	2 балла
Количество формирований, имеющих звание дипломантаРоссийских фестивалей, смотров, конкурсов за отчетный период	1 формирование	3 балла

Наполняемость кружков, коллективов	1 участник	0,5 балла за каждого участника
Количество мероприятий (учитываются только мероприятия, проведенные по утвержденным программам,	10 мероприятий	1 балл
сценариям, сценарным планам) за отчетный период		
Количество работников в учреждении	1 работник	0,2 балла
Количество посадочных мест	100 мест	1 балл
Количество оборудованных и используемых досуговых объектов	1 объект	1 балл
Наличие собственных котельных	1 котельная 1 печка	5 баллов 2 балла
Наличие работающих киноустановок	1 киноустановка	2 балла

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

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

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

12. Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится администрацией Калининского муниципального района Тверской области ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающиминаличие указанных показателей.

13. Администрация Калининского муниципального района Тверской области по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации может устанавливать подведомственным учреждениям клубного типа при достижении ими высоких результатов в работе группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

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

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

Таблица 7

Тип, вид учреждения	Группа по оплате труда			
	1	II	III	IV
Учреждения культуры клубного типа, расположенные в городских округах и центральные клубные учреждения культуры клубного типа муниципальных районов	401-600	201-400	91-200	70-90
Учреждения культуры клубного типа, расположенные в поселениях	71-90	46-70	31-45	20-30

Центры (дома) народного творчества

Таблица 8

Группа по оплате труда	Количество клубных учреждений, центров культуры и досуга, других учреждений клубного типа, которым оказывается методическая помощь	Количество действующих в течение года клубных формирований в перечисленных учреждениях и организациях
I	Свыше 500	Свыше 3000
II	От 401 до 500	От 1501 до 3000
III	До 400	До 1500

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

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

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

19. Администрация Калининского муниципального района Тверской области по предложению Комитета по делам культуры, молодежи и спорта администрации может устанавливать подведомственным центрам (домам) народного творчества при достижении ими высоких результатов в работе на группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

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

21. За руководителями центров (домов) народного творчества, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

22. Муниципальные музеи относятся к группам по оплате труда по следующим показателям, приведенным в таблице 9.

Таблица 9

Музеи

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

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

24. Панорамы и выставки относятся к группам по оплате труда в зависимости от количества посетителей в год по следующим показателям, приведенным в таблице 10.

Таблица 10

Панорамы и выставки

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

25. Отнесение музеев, панорам, выставок к группам по оплате труда (подтверждение, повышение, снижение группы) производится ежегодно администрацией Калининского муниципального района Тверской области по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

26. Администрация Калининского муниципального района Тверской области может устанавливать подведомственным музеям при достижении высоких результатов по основным направлениям работы группу на уровень выше по сравнению с установленной группой по показателям.

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

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

Раздел II
Показатели и порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

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

2. Отнесение организаций 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
Образовательные организации		
1. Количество обучающихся в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в образовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
3. Количество дошкольных групп в образовательных организациях	Из расчета за группу	10
4. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования		
в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, юных речников, юных пограничников, юных авиаторов, юных космонавтов, юных туристов, юных техников, юных натуралистов и других; организациях дополнительного образования спортивной направленности; музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	Из расчета за каждого обучающегося (отдыхающего)	0,5
5. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника,	0,5

	имеющего первую квалификационную категорию	
	высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся в организациях, работающих в таком режиме	до 30
8. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 человек	до 30
9. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10. Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школах, детско-юношеских клубах физической подготовки и др.):		
спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	5
тренировочных групп и групп начальной подготовки	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной	За каждый вид в соответствии с	до 15

площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	требованиями СанПиН	
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
14. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу, используемую в учебно-воспитательном процессе	до 3, но не более 20
учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	до 20
15. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	до 30
	в других случаях	до 15
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
17. Наличие собственных (используемых) котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18. Наличие обучающихся в образовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
19. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
20. Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме	За каждого обучающегося	1

отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)		

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год администрацией Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.
Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов увеличивается администрацией Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается администрацией Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования.
6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся организаций образования определяется:
а) по общеобразовательным организациям и оздоровительной общеобразовательной организации для детей, нуждающихся в длительном лечении, – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;
б) по профессиональным образовательным организациям – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;
в) по организациям для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, отдельным организациям, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;
г) по организациям дополнительного образования и образовательным организациям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;
д) в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);
е) по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам – по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 – 3 раза и с коэффициентом 1,0 – 4 и более раз в неделю.
7. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8. Организации дополнительного образования, финансируемые из бюджета Калининского муниципального района Тверской области, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

9. Администрация Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, устанавливает показатели по организациям 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 организаций 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.

10. Группы оплаты труда для руководящих работников организаций образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Государственные образовательные организации Тверской области	Группа, к которой организация относится, по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

11. Группы оплаты труда для руководителей организаций образования, не указанных в пункте 10 настоящего приложения, определяются администрацией Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, в соответствии с показателями, устанавливаемыми администрацией Калининского муниципального района Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования.

Приложение 2
к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства, дополнительного образования Калининского муниципального района Тверскойобласти

Показатели эффективности
деятельности муниципальных учреждений культуры
и искусства, дополнительного образования Калининского муниципального района
Тверскойобласти, их руководителей и работников
по видам учреждений и основным категориям работников

Раздел I
Показатели эффективности деятельности
по видам учреждений культуры и искусства Калининского района Тверской области

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

2. Показателями эффективности деятельности музеев являются:
а) количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц);
б) количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов (единиц);
в) количество музейных предметов, прошедших поколлекционную сверку наличия (единиц);
г) количество музейных предметов, требующих реставрации в текущем году / количество отреставрированных музейных предметов (единиц);
д) количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц);
е) доля опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставках музея, научные публикации, предоставление музейных

предметов на выставки других музеев, воспроизведение в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме) в общем количестве музейных предметов основного фонда (процентов);
ж) количество экспонируемых музейных предметов (экземпляров);
з) количество выставочных проектов музея (единиц);
и) количество выставок музея (единиц);
к) количество посетителей экспозиций и выставок в музее (единиц);
л) количество посещений интернет-сайта музея (количество обращений в стационарном и удаленном режимах пользователей к электронным информационным ресурсам музея) (единиц).

3. Показателями эффективности деятельности организации культурно-досугового типа являются:
а) количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);
б) количество участников клубных формирований, в том числе детских, по сравнению с предыдущим годом (процентов);
в) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением (единиц):
доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов);
г) средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов);
д) количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов);
е) число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

Раздел II
Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем видам муниципальныхучреждений культуры и искусства, дополнительного образования Калининского муниципального района Тверскойобласти, их руководителям и основным категориям работников

4. Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры и искусства, дополнительного образования Калининского муниципального района Тверской области, их руководителям и основным категориям работников, являются:
а) выполнение бюджетным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);
б) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения (да/нет);
рост средней заработной платы работников учреждений в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению со средней заработной платой запредыдущий год (процентов);
достижение соотношения среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) по Тверской области (процентов);
обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал муниципальных учреждений культуры и искусства, дополнительного

образования Калининского муниципального района Тверской области с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов;
г) уровень удовлетворенности граждан Калининского района качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (процентов);
д) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями возможностями здоровья (процент от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);
е) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);
ж) наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);
з) количество культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);
и) количество посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);
к) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультационное обслуживание граждан; без экскурсоведения) (единиц);
л) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);
м) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);
н) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);
о) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);
п) участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации муниципальных 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 числерассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет).