

**КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ТАШТАГОЛЬСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАШТАГОЛЬСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «22» июня 2017г. № 468-п

**О внесении изменений в Постановление Администрации Таштагольского муниципального района от 20.02.2014г. № 156-п « О введении новой системы оплаты труда для работников учреждений культуры Таштагольского муниципального района»**

 Во исполнение постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 14.02.2017г. № 65 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений»:

 1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений (далее – Примерное положение), утвержденное постановлением Администрации Таштагольского муниципального района от 20.02.2014г. № 156-п «О введении новой системы оплаты труда для работников учреждений культуры Таштагольского муниципального района», изменения, и изложив его в новой редакции согласно приложению № 1.

2. Настоящее постановление разместить на сайте администрации Таштагольского муниципального района в сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Таштагольского муниципального района по социальным вопросам Рябченко Л.Н.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава

Таштагольского муниципального района В.Н. Макута

Приложение № 1

к постановлению Администрации

Таштагольского муниципального района

 от « \_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 года №

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства,

 кино и муниципальных образовательных организаций культуры

Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений

**1. Общие положения**

 Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры Таштагольского муниципального района (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16 декабря 2010 года № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011 № 125 “Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области”.

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

Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

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

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

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

**2. Порядок установления размера окладов,**

**(должностных окладов), ставок работникам**

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

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

 оклад (должностной оклад),

 ставка заработной платы

 повышенный оклад (должностной оклад),

 ставка заработной платы

 тарифная часть ЗП

при этом ЗП - заработная плата работника, руб.;

 Ор = (О х К1) х Кс;

 О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (ПКГ), руб.;

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

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

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

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

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

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

 КВ- компенсационные выплаты работнику, руб.;

 СВ- стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

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

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

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

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Таштагольского муниципального района (приложение №1 к настоящему положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 2 к настоящему положению);

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений (приложение № 3 к настоящему положению);

профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Таштагольского муниципального района (приложение № 4 к настоящему положению);

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня образовательных учреждений культуры и искусств Таштагольского муниципального района (приложение № 5 к настоящему положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии Таштагольского муниципального района (приложение № 6 к настоящему положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 7 к настоящему положению)

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

 2.7. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**3. Порядок и условия оплаты труда группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры**

3.1. Профессионально квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры подразделяются:

группа первого уровня – на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 2382 рублей.

группа второго уровня – на четыре квалификационных уровней с минимальным размером должностного оклада – 2460 рублей;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровней с минимальным размером должностного оклада – 2908 рублей;

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

3.5.1. руководителям и другим работникам библиотек, клубных учреждений и музеев для незрячих, слабовидящих и глухих – 0,1;

3.5.2. руководителям, педагогическим и другим работникам (за исключением работников обслуживающего персонала) колледжей – 0,15.

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

3.6.1. работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) – 0,1;

3.6.2. лицам, работающим в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждениях культуры, имеющим почетные звания «Заслуженный» - 0,1;

3.6.3. руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) – 0,2;

3.6.4. лицам, работающим в учреждениях культуры и искусства и имеющим почетное звание «Народный» - 0,2.

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

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

3.7.1. За высокие результаты работы профессиональным исполнительским коллективам, имеющим наименование «Губернаторский», устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате артистическому, техническому и административному персоналу в размере 3000 рублей с учетом районного коэффициента каждому.

Для самодеятельных творческих коллективов, имеющих наименование «Губернаторский», устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате руководителю коллектива в размере 3000 рублей с учетом районного коэффициента.

Доплата выплачивается по основному месту работы без начисления районного коэффициента, проставляется отдельной строкой в штатном расписании.

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

3.8. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

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

**4. Порядок и условия оплаты труда группы должностей педагогических работников образовательных учреждений культуры**

4.1. Группа должностей педагогических работников образовательных учреждений культуры делятся на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада – 3125 рублей.

Размеры должностных окладов педагогических работников приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

4.2.Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются педагогическим работникам в размерах согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

4.4.1. педагогическим работникам образовательных учреждений культуры, имеющим ученую степень кандидата наук – 0,1;

4.4.2. педагогическим работникам образовательных учреждений культуры, имеющим почетные звания «Заслуженный» - 0,1;

4.4.3. педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук – 0,2;

4.4.4. педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетное звание «Народный» -0,2.

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

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

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

4.7.1. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, являющимся молодыми специалистами, по основному месту работы устанавливается являющаяся частью оплаты труда ежемесячная фиксированная выплата стимулирующего характера. Выплата устанавливается в следующем размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Под молодыми специалистами в настоящем пункте понимаются педагогические работники в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие к педагогической деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.

4.8. Норма часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки.

 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 № 1601 “О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

4.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования».

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

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

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

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

4.8.2. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

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

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

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

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

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

4.8.2.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

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

24 часа в неделю – концертмейстерам;

36 часов в неделю – специалистам образовательных организаций дополнительного образования в области искусств (воспитатель, методист, педагог-организатор.)

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

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

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

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

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

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

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

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

4.8.5. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 4.8.1. и 4.8.3. настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю - методистам образовательных организаций, педагогам-организаторам.

4.8.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в подпунктах 4.8.1.; 4.8.3.; 4.8.5; настоящего Положения, в том числе руководителей образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

 4.8.7. Норма часов руководителям физического воспитания, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, установлена в объеме 360 часов в год с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы.

 Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем подпункте, осуществляется в основное рабочее время.

 4.8.8. Преподавательская работа работников, указанных в подпункте 4.8.7. настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

 Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.9. Порядок исчисления заработной платы преподавателей муниципальных организаций дополнительного образования в области искусств.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 4.9.1. настоящего Положения.

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

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

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

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников,

привлекаемых к проведению учебных занятий, в организациях

и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

|  |  |
| --- | --- |
| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов |
| Профессор, доктор наук | Доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие степени |
| Учащиеся общеобразовательных организаций, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие. | 0,15 | 0,11 | 0,08 |

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций культуры и искусств Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений (приложение № 3 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

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

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

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

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

 5.1. Группы должностей руководителей структурных подразделений образовательных организаций культуры и искусств относится ко второму квалификационному уровню с минимальным размером должностного оклада 3690 рублей:

Размеры должностных окладов работников приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

5.2. На оплату труда группы должностей руководителей структурных подразделений распространяются условия оплаты труда пунктов 4.3 - 4.7 настоящего Положения. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ (приложений 6-7).

 5.3. С учетом условий труда группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5.4. Группе должностей руководителей структурных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 настоящего Положения.

**6. Порядок и условия оплаты труда профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций культуры и искусств**

6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных организаций культуры и искусств относится к первому квалификационному уровню с минимальным размером должностного оклада 2348 рублей.

Размеры должностных окладов работников приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

6.2. На оплату труда группы должностей учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций культуры и искусств распространяются условия оплаты труда, указанные в подпунктах 4.3 – 4.7 настоящего Положения.

6.3. С учетом условий труда группе должностей учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций культуры и искусств устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

6.4. Группе должностей учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций культуры и искусств выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

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

7.1. Профессионально квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 6 к настоящему Положению) подразделяются:

группа первого уровня – с минимальным размером должностного оклада 2237 рублей;

группа второго уровня – с минимальным размером должностного оклада 2460 рублей.

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

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2237 рублей;

 квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада 2460 рублей;

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

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

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

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

7.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9-10 настоящего положения.

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

**главного бухгалтера**

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

, где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

- сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

- сумма выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу;

Кол-во осн. перс. - среднемесячная численность работников основного персонала учреждения;

n - количество кратности <= 2.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен приложением N 9 к настоящему Положению.

8.2.1. При расчете должностного оклада руководителя учреждения учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

8.2.2. При расчете должностного оклада руководителя учреждения суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году делятся на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

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

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

8.3. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, предусмотренные разделами 9 - 10 настоящего Положения.

 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителям учреждений ежегодно устанавливаются учредителем и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения.

 Решения о выполнении условий осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждений и их назначении ежемесячно принимаются создаваемой учредителем комиссией по установлению стимулирующих выплат.

Источниками осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат являются средства централизованного фонда учреждения и средства от приносящей доход деятельности.

Централизованный фонд учреждения не может составлять более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

ФОТц=ФОТух3 процента, где:

ФОТ ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента - централизованный фонд учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с Примерным положением о распределении централизованного фонда учреждений культуры, кино, искусства и образовательных учреждений культуры, являющимся приложением N 10 к настоящему Положению.

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

8.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9 - 10 настоящего Положения.

8.5. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

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

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

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

9.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются учреждением по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель 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 работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством».

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

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

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

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

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

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

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

 К выплатам стимулирующего характера относятся:

стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;

выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;

выплаты (надбавки) за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

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

10.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам за выполнение показателей эффективности деятельности, установленных локальным нормативным актом учреждения.
 Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются положениями о стимулировании и премировании работников учреждения.

10.2. Выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе, устанавливаются библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической деятельности:

за знание и применение одного иностранного языка – 10 процентов к должностному окладу;

за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов к должностному окладу».

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

Руководителям и специалистам

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

Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель,

секретарь-машинистка, кассир, машинистка, рабочий и др.)

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

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

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

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах местного самоуправления;

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

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

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

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

10.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

состав комиссии утверждается руководителями муниципальных учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

10.6. В качестве признания заслуг и стимулирования творческой деятельности профессиональных исполнительских и самодеятельных творческих коллективов, имеющих наименование "Губернаторский", устанавливаются ежеквартальные премиальные выплаты в размере оклада:

 артистическому, административному и техническому персоналу профессиональных исполнительских коллективов;

руководителям самодеятельных творческих коллективов.

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

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

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

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

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

**12. Порядок и условия оплаты труда специалистов централизованной бухгалтерии.**

12.1. Централизованная бухгалтерия осуществляет рациональную организацию бухгалтерского учета и отчетности хозяйственно-финансовой деятельности и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности управления культуры в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете. Работники бухгалтерии относятся к лицам приравненным к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района».

12.2. Денежное содержание лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района».

Денежное содержание лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района» состоит из:

а) должностного оклада,

б) надбавки к должностному окладу за выслугу лет,

в) премий по результатам работы,

г) материальной помощи и единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска,

д) других надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением в соответствии с федеральными и областными законами, уставом муниципального образования Управления культуры,

е) районного коэффициента.

12.3. Должностные оклады лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района».

12.3.1.Размеры должностных окладов лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района» устанавливаются в соответствии с штатным расписанием и нормативными правовыми актами.

12.3.2. Индексация и повышение должностных окладов лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управления культуры администрации Таштагольского муниципального района» осуществляется в размерах и сроки, предусмотренные для муниципальных служащих Таштагольского муниципального района.

12.3.3.Сокращение бюджетных ассигнований не может служить основанием для отмены или снижения гарантий, предусмотренных настоящим Положением.

12.4. Надбавки к должностным окладам лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района».

12.4.1.Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность, специальный режим работы устанавливается в размере 50 % должностного оклада.

12.4.2.Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа лиц, приравненных к муниципальной службе в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | В процентах от должностного оклада |
| От 1 года до 5 лет | 10 |
| От 5 лет до 10 лет | 15 |
| От 10 лет до 15 лет | 20 |
| От 15 лет и выше | 30 |

12.4.3. В стаж (общую продолжительность) работников бухгалтерии для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет включаются периоды работы на:

- должностях муниципальной службы (муниципальных должностях муниципальной службы),

- муниципальных должностях,

- государственных должностях Российской Федерации и государственных должностях субъектов Российской Федерации,

- должностях государственной гражданской службы,

- должностях в бухгалтериях муниципальных учреждений.

12.4.4. Ежегодный отпуск в размере 30 календарных дней с учетом выслуги лет:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Дни |
| От 5 лет до 10 лет | 5 |
| От 10 лет до 15 лет | 10 |
| От 15 лет и выше | 15 |

12.4.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень и почетное звание выплачивается:

- кандидатам наук или доцентам, а также лицам, имеющим почетное звание Российской Федерации, в размере 10 % должностного оклада;

- докторам наук или профессорам – в размере 20 % должностного оклада.

12.5. Премирование лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района».

12.5.1.Премирование лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района» производится по результатам работы за месяц с учетом исполнения должностных обязанностей. Размер премий по результатам работ за месяц с учетом исполнения должностных обязанностей. Размер премий по результатам работ за месяц не может быть ниже 25 % должностного оклада.

12.5.2.Премирование может также производиться по результатам выполнения разовых и иных поручений, а также в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района» в пределах установленного фонда оплаты труда.

12.6. Материальная помощь и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района»

12.6.1.Материальная помощь в размере одного должностного оклада выплачивается лицу приравненному к муниципальным служащим по его заявлению один раз в год единовременно.

12.6.2.При предоставлении лицу приравненных к муниципальным служащим ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от его продолжительности, один раз в год производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

12.6.3.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь за неполный календарный год (при приеме на работу или увольнении) начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному периоду времени.

12.6.4.Если лицо приравненное к муниципальным служащим получил единовременную выплату к ежегодному оплачиваемому отпуску или материальную помощь авансом и не отработал полагающийся временной период в полном объеме (календарный год), при увольнении из организации и окончательном расчете производится удержание излишне выплаченной единовременной выплаты.

12.6.5. случае неполучения приравненному лицу к муниципальным служащим материальной помощи и (или) не использования очередного отпуска в текущем календарном году, производится начисление и выплата единовременной выплаты и (или) материальной помощи в конце текущего календарного года по заявлению.

 12.7. Финансирование расходов на выплату денежного содержания лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района».

12.7.1. Финансирование расходов на выплату денежного содержания лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района» осуществляется за счет средств бюджета Таштагольского муниципального района.

12.7.2. При утверждении фондов оплаты труда для органов местного самоуправления сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов лиц приравненных к муниципальным служащим МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района», предусматриваются следующие средства на выплату (в расчете на год):

**13. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

13.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Таштагольского муниципального района, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов в соответствии с нормативом финансовых затрат по данной статье расходов с учетом объемов и стоимости государственных и муниципальных услуг, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

13.2. Фонд оплаты труда включает:

13.2.1. базовый фонд;

13.2.2. стимулирующий фонд.

Порядок формирования и расходования стимулирующего фонда устанавливается положением о стимулирующих выплатах работникам учреждений культуры.

13.3. Базовый фонд включает в себя:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера.

13.4. Стимулирующий фонд включает в себя:

выплаты стимулирующего характера;

13.5. Руководитель учреждения по согласованию с учредителем в конце финансового года может увеличить фонд оплаты труда работников учреждения за счет перераспределения расходов на текущее содержание и начислений на оплату труда при отсутствии кредиторской задолженности по уменьшаемым статьям.

Перераспределенные средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением также на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено положением об оплате труда учреждений.

**14. Заключительные положения**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 1к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений |

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок**

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

**руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры,**

**искусства и кинематографии Таштагольского муниципального района**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Оклад по профес-сиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад(должностной оклад), ставка, рублей |

|  1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа первого уровня** | **2382** |  |  |
| **Первый квалификационный** **уровень** |  |  |  |
| **Второй квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Аккомпаниатор**аккомпаниатор II категории - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; аккомпаниатор I категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет  |  | 1,2851,557 | 30613710 |
| 2 | **Культорганизатор**культорганизатор II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет;культорганизатор I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет  |  | 1,2851,557 | 30613710 |
| 3 | **Организатор экскурсий, экскурсовод**среднее профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и индивидуальная подготовка без предъявления требований к стажу работы; среднее профессиональное образование и стаж работы от 1 года;высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет  |  | 1,2851,4141,557 | 306133683710 |
| 4 | **Руководитель кружка**руководитель кружка - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; руководитель кружка II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет; руководитель кружка I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет |  | 1,2851,4141,557 | 306133683710 |
| 5 | **Контролер билетный**  |  | 1,158 | 2758 |
| 6 | **Старший контролер**  |  | 1,158 | 2758 |
| 7 | **Смотритель**среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и стаж работы в музеях не менее 2 лет |  | 1,127 | 2684 |
|  |
| **Профессиональная квалификационная группа второго уровня** | **2460** |  |
| **Первый квалификационный** **уровень** |  |  |  |
| 1 | **Аккомпаниатор-концертмейстер**аккомпаниатор-концертмейстер II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет; аккомпаниатор-концертмейстер I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет; аккомпаниатор-концертмейстер высшей категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет; аккомпаниатор-концертмейстер ведущий мастер сцены - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет  |  | 1,3691,8222,3482,531 | 3368448257776228 |
| 2 | **Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций**редактор - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 2 лет; редактор II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет; редактор I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора II категории не менее 3 лет  |  | 1,3691,5081,822 | 336837104482 |
| 3 | **Заведующий аттракционами** |  | 1,822 | 4482 |
| **Второй квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Библиотекарь**библиотекарь - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; библиотекарь II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее 3 лет; библиотекарь I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории не менее 3 лет  |  | 1,3691,5081,822 | 336837104482 |
| 2 | **Библиограф**библиограф - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; библиограф II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря, библиографа не менее 3 лет; библиограф I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа II категории не менее 3 лет  |  | 1,3691,5081,822 | 336837104482 |
| 3 | **Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга), кино и других аналогичных учреждений и организаций**методист - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет; методист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 5 лет; методист I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II категории не менее 3 лет  |  | 1,3691,5081,822 | 336837104482 |
| **Третий квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Ведущий библиотекарь**высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря I категории не менее 3 лет  |  | 1,999 | 4918 |
| 2 | **Ведущий библиограф**высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа I категории не менее 3 лет  |  | 1,999 | 4918 |
| **Четвёртый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций**ведущий методист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет; заведующий методическим кабинетом - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего методиста не менее 5 лет  |  | 1,9992,348 | 49185777 |
| 2 | **Главный библиотекарь**высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря I категории не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря не менее 5 лет  |  | 1,9992,2572,531 | 491855546228 |
| 3 | **Главный библиограф**высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа I категории не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиографа не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиографа не менее 5 лет  |  | 1,9992,2572,531 | 491855546228 |
| 4 | **Оператор звука (звукооператор)**в других театрах и художественных коллективах; в театрах оперы и балета, в театрах музыкальной комедии (оперетты), музыкально-драматических, драматических театрах, театрах юного зрителя, театрах кукол, филармониях, концертных организациях, музыкальных и танцевальных коллективах, цирках  |  | 1,3691,657 | 33684076 |
| 5 | **Хранитель фондов**хранитель фондов - среднее (полное) общее образование и подготовка по специальной программе; хранитель фондов - среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 1 года; хранитель фондов - среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет; старший хранитель фондов - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы  |  | 1,2441,3691,5081,657 | 3061336837104076 |
| **Профессиональная квалификационная группа третьего уровня** | **2908** |  |
| **Первый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Заведующий отделом (сектором) музея, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню** в отделе (секторе) музеев, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;в отделе (секторе) музеев, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей |  | 1,6911,833 | 49185329 |
| 2 | **Заведующий отделом (сектором) библиотеки, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню** в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей |  | 1,6911,833 | 49185329 |
| 3 | **Заведующий автоклубом** |  | 1,987 | 5777 |
| 4 | **Режиссер (дирижер оркестра, балетмейстер, хормейстер), руководитель танцевального коллектива, руководитель хорового коллектива** |  | 1,541 | 4482 |
| 5 | **Оператор звука (звукооператор)**высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет; |  | 1,508 | 3710 |
| 6 | **Звукорежиссер** высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет |  | 1,4021,691 | 40764918 |
| 7 | **Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, руководитель ВИА, руководитель танцевального коллектива, руководитель хорового коллектива** |  | 1,339 | 3893 |
| 8 | **Руководитель народного коллектива** |  | 1,987 | 5777 |
| 9 | **Хореограф** высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет  |  | 1,4021,691 | 40764918 |
| 10 | **руководитель танцевального коллектива, руководитель хорового коллектива** |  | 1,691 | 4918 |
| 11 | **Киномеханик**высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 1 года; высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;  |  | 1,5081,402 | 37104076 |
| 12 | **Художественный руководитель** в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей, в остальных центрах; в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; в культурно-просветительных учреждениях (центрах), отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; в областном центре народного творчества и досуга; в театрах оперы и балета, в театрах музыкальной комедии (оперетты), в музыкально-драматических, драматических театрах, театрах юного зрителя, театрах кукол; в самостоятельных музыкальных и танцевальных коллективах, в филармониях, концертных организациях, концертных залах, цирках  |  | 1,6911,8331,9872,1422,3192,5002,500 | 4918532957776228674372707270 |
| **Второй квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций**в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; в секторе культурно-просветительских учреждений, выполняющих функции научно-методических центров для культурно-просветительских учреждений субъекта Российской Федерации; в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; в отделе культурно-просветительских учреждений, выполняющих функции научно-методических центров для культурно-просветительских учреждений субъекта Российской Федерации  |  | 1,5411,6911,6911,7621,8331,8331,9101,9871,9872,142 | 4482491849185123532953295554577757776228 |
| 2 | **Заведующий клубом (филиалом клуба)**высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 2 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора II категории не менее 3 лет высшее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях не менее 5 лет;  высшее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях более 5 лет  |  | 1,3691,5081,4021,5411,691 | 31923517386442484661 |
| 3 | **Заведующий филиалом библиотеки, музея**в библиотеках (музеях), не отнесенных к группам по оплате труда руководителей; в библиотеках (музеях), отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; в библиотеках (музеях), отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;в библиотеках (музеях), отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; в областных детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых; в других библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; в музеях, являющихся научно-методическими центрами для музеев муниципальныхобразований и других аналогичных учреждений; в музеях, обладающих уникальными собраниями и значительными по объему фондами, расположенных в зданиях, являющихся памятниками архитектуры, а также на территории заповедников федерального и областного значения; в других музеях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; в областной государственной научной библиотеке; в музеях областного ведения, являющихся научно-методическими центрами для музеев субъекта Российской Федерации, других государственных учреждений  |  | 1,5411,6911,8331,9101,9871,9871,9871,9871,9872,1422,142 | 44824918532955545777577757775777577762286228 |
| 4 | **Заведующий отделом (сектором) музея** в отделе (секторе) музеев, отнесенных к II группе по оплате труда; в отделе (секторе) музеев, отнесенных к I группе по оплате труда  |  | 1,9872,142 | 57776228 |
| 5 | **Заведующий отделом (сектором) библиотеки** в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к II-I группам по оплате труда; в отделе (секторе) областных библиотек  |  | 1,9872,142 | 57776228 |
| 6 | **Младший научный сотрудник**высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года или высшее профессиональное и дополнительное образование без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 2 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 1 года, или законченное послевузовское профессиональное образование без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 2 лет, или законченное послевузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года, или ученая степень без предъявления требований к стажу  |  | 1,3391,4021,5411,691 | 3894407644824918 |
| 7 | **Научный сотрудник** высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 2 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 1 года, или законченное послевузовское профессиональное образование без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 2 лет, или законченное послевузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года, или ученая степень кандидата наук без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 3 лет, или законченное послевузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 2 лет, или ученая степень кандидата наук без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 7 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 5 лет, или законченное послевузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет, или ученая степень без предъявления требований к стажу  |  | 1,5411,6911,8331,987 | 4482491853295777 |
| 8 | **Старший научный сотрудник** высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 3 лет, или законченное послевузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 2 лет, или наличие ученого звания (ученая степень) без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 7 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 5 лет, или законченное послевузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет, или наличие ученого звания (ученая степень) без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 10 лет, или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 7 лет, или законченное послевузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет, или наличие ученого звания (ученая степень кандидата наук) и стаж работы не менее 3 лет, или ученая степень кандидата наук и наличие ученого звания без предъявления требований к стажу, или ученая степень доктора наук без предъявления требований к стажу; высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 10 лет, или законченное послевузовское профессиональное образование или наличие ученого звания и стаж работы не менее 7 лет, или ученая степень кандидата наук и стаж работы не менее 3 лет, или ученая степень кандидата наук и наличие ученого звания без предъявления требований к стажу, или ученая степень доктора наук без предъявления требований к стажу  |  | 1,8331,9872,1422,319 | 5329577762286743 |
| 9 | **Ведущий научный сотрудник** ученая степень кандидата наук и стаж работы не менее 3 лет, или ученая степень кандидата наук и наличие ученого звания и стаж работы не менее 1 года, или ученая степень доктора наук или наличие ученого звания профессора без предъявления требований к стажу;ученая степень кандидата наук и стаж работы не менее 5 лет, или ученая степень кандидата наук и наличие ученого звания и стаж работы не менее 3 лет, или ученая степень доктора наук и стаж работы не менее 1 года, или ученая степень доктора наук, или наличие ученого звания профессора без предъявления требований к стажу; ученая степень кандидата наук и стаж работы не менее 7 лет, или ученая степень кандидата наук и наличие ученого звания и стаж работы не менее 5 лет, или ученая степень кандидата наук и наличие ученого звания профессора без предъявления требований к стажу или ученая степень доктора наук и стаж работы не менее 1 года, или ученая степень доктора наук и ученого звания без предъявления требований к стажу  |  | 2,1422,3192,500 | 622867437270 |
| 10 | **Режиссер – постановщик, режиссер массовых представлений, главный режиссер театра**  |  | 1,833 | 5329 |
| 11 | **Заведующий культурно-досугового центра** |  |  | 5093 |
| 12 | **Технический директор** |  | 2,500 | 7270 |
| 13 | **Выпускающий редактор** |  | 2,142 | 6228 |
| 14 | **Корреспондент** |  | 1,987 | 5777 |
| 15 | **Оператор** |  | 1,987 | 5777 |
| 16 | **Диктор** |  | 1,833 | 5329 |
| 17 | **Инженер компьютерной графики и монтажа** |  | 1,987 | 5777 |
| 18 | **Диспетчер телевидения** |  | 1,402 | 4076 |
| 19 | **Радиоинженер** |  | 1,691 | 4918 |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 2к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений |

**Рекомендуемые размеры должностных окладов с учетом**

**повышающих коэффициентов**

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профес-сиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад(должностной оклад), ставка, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа первого уровня** | **2382** |  |  |
| **Первый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Делопроизводитель** начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы  |  | 1 | 2382 |
| 2 | **Кассир**при выполнении должностных обязанностей кассира |  | 1 | 2382 |
| 3 | **Комендант**начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или основное общее образование и стаж работы по профилю не менее 1 года; среднее профессиональное образование и стаж работы в должности коменданта не менее 1 года |  | 1,0461,158 | 24922758 |
| 4 | **Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, секретарь, секретарь-машинистка**начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы  |  | 1 | 2382 |
| **Второй квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Кассир**при выполнении должностных обязанностей старшего кассира  |  | 1,046 | 2492 |
| **Профессиональная квалификационная группа второго уровня** | **2460** |  |
| **Первый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Лаборант** при выполнении должностных обязанностей лаборанта;при выполнении должностных обязанностей старшего лаборанта |  | 1,0131,121 | 24922758 |
| 2 | **Художник** высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет |  | 1,244 | 3061 |
| **Второй квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Заведующий складом**  |  | 1,244 | 3061 |
| 2 | **Заведующий хозяйством**среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 3 лет |  | 1,013 | 2492 |
| 3 | **Художник** художник II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет |  | 1,508 | 3710 |
| **Третий квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Заведующий столовой**при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей |  | 1,5081,6572,166 | 371040765329 |
| 2 | **Начальник хозяйственного отдела**при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к III - IV группам по оплате труда руководителей;при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к I - II группам по оплате труда руководителей |  | 1,3691,508 | 33683710 |
| 3 | **Художник** художник I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет |  | 1,657 | 4076 |
| **Четвертый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Художник** ведущий художник - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника I категории не менее 3 лет |  | 1,999 | 4918 |
| **Пятый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Начальник (заведующий) гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)**при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража; начальника (заведующего) мастерской; начальника цеха (участка) организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража; начальника (заведующего) мастерской; начальника цеха (участка) организации, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей;при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража; начальника (заведующего) мастерской; начальника цеха (участка) организации, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей;при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража; начальника (заведующего) мастерской; начальника цеха (участка) организации, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей |  | 1,9992,1662,3482,531 | 4918532957776228 |
| **Профессиональная квалификационная группа третьего уровня** | **2908** |  |
| **Первый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Инженер** высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | 1,052 | 3061 |
| 2 | **Инженер по охране труда** высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | 1,052 | 3061 |
| 3 | **Инженер-программист (программист)** высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы  |  | 1,158 | 3368 |
| 4 | **Специалист по кадрам**среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет |  | 1,0521,1581,276 | 306133683710 |
| 5 | **Юрист** высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | 1,052 | 3061 |
| **Второй квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Инженер** инженер II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет |  | 1,276 | 3710 |
| 2 | **Специалист по охране труда** специалист по охране труда II категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 3 лет |  | 1,276 | 3710 |
| 3 | **Инженер-программист (программист)** программист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста не менее 3 лет |  | 1,402 | 4076 |
| 4 | **Юрист** юрист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юриста не менее 3 лет |  | 1,276 | 3710 |
| **Третий квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Инженер** инженер I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет |  | 1,402 | 4076 |
| 2 | **Инженер по охране труда** инженер по охране труда I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда II категории не менее 3 лет |  | 1,402 | 4076 |
| 3 | **Инженер-программист (программист)** программист I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста II категории не менее 3 лет |  | 1,691 | 4918 |
| 4 | **Юрист**юрист I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юриста II категории не менее 3 лет |  | 1,402 | 4076 |
| **Четвертый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Инженер**ведущий инженер - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера I категории не менее 3 лет |  | 1,691 | 4918 |
| 2 | **Специалист по охране труда** ведущий специалист по охране труда - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по охране труда I категории не менее 3 лет |  | 1,691 | 4918 |
| 3 | **Инженер-программист (программист)** ведущий программист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста I категории не менее 3 лет |  | 1,987 | 5777 |
| 4 | **Юрист** ведущий юрист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юриста I категории не менее 3 лет |  | 1,691 | 4918 |
| **Пятый квалификационный уровень** |  |  |  |
| 1 | **Главные специалисты, консультанты в отделах**  |  | 2,500 | 7270 |
| 1 | **Заведующий киносетью** |  | 2,142 | 6228 |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 3к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п |  Наименование должностей  | Оклад по профессио-нально- квалифи- кационной группе, руб.  | Повы- шающий коэффи-циент  | Оклад, должност-ной оклад(ставка),руб.  |
|  1  |  2  |  3  |  4  |  5  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных учреждений культуры |
| 2 квалификационный уровень  | 3125 |  |  |
|  1  | Педагог-организатор; концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы)  |  | 1,111 | 3473 |
|  2  | Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 2 до 5 лет); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы)  |  | 1,220 | 3815 |
|  3  | Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 5 до 10 лет); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы от 5 до 8 лет)  |  | 1,338 | 4182 |
|  4  | Педагог-организатор (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет);  |  | 1,468 | 4587 |
|  5  | Педагог-организатор (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10лет); концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 10 до 20 лет);  |  | 1,607 | 5022 |
|  6  | Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет или II квалификационная категория)  |  | 1,738 | 5434 |
|  7  | Педагог-организатор; концертмейстер; (I квалификационная категория)  |  | 1,883 | 5883 |
|  8  | педагог-организатор; концертмейстер; (высшая квалификационная категория)  |  | 2,026 | 6332 |
| 4 квалификационный уровень  | 3125 |  |  |
|  1  | Преподаватель; (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности без предъявления требований к стажу работы)  |  | 1,111 | 3473 |
|  2  | Преподаватель; (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет);  |  | 1,220 | 3815 |
|  3  | Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта от3 до 5 лет);  |  | 1,338 | 4182 |
|  4  | Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); руководитель физического воспитания высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности от 2 до 5 лет, или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет); старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет);  |  | 1,468 | 4587 |
|  5  | Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), или высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения); руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет);  |  | 1,607 | 5022 |
|  6  | Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо II квалификационная категория); старший методист (II квалификационная категория); старший воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория);  |  | 1,738 | 5434 |
|  7  | Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист; (I квалификационная категория); |  | 1,883 | 5883 |
|  8  | Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист; (имеющий высшую квалификационную категорию) |  | 2,026 | 6332 |

Приложение № 4

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

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

 **руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад(должностной оклад), ставка, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений образовательных учреждений культуры |  |  |  |
| 2 квалификационный уровень  |  3690  |  |  |
|  1  | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной(учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических должностях в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); |  | 1,133  |  4182 |
|  2  | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной(учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); |  | 1,361 |  5023 |
|  3  | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной(учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в огранизациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию);  |  | 1,473 |  5434 |
|  4  | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной(учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организации,отнесенной к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию);  |  | 1,594  |  5883  |
|  5  | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной(учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию); |  | 1,716 |  6332  |

Приложение №5

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

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня образовательных учреждений культуры и искусств Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад(должностной оклад), ставка, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня образовательных учреждений культуры | **2348** |  |  |
| 1 | Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы);  |  | 1,2857 | 3019 |
| 2 | Секретарь учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, профессиональная подготовка в области делопроизводства и стаж работы не менее 3 лет);  |  | 1,4286  |  3354  |
| 3 | Секретарь учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства и стаж работы не менее 3 лет);  |  | 1,5714  |  3690  |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 6к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений |

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере**

 **культуры, искусства и кинематографии Таштагольского муниципального района**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент |  Оклад(должностной оклад), ставка, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа первого уровня** |
|  | **2237** |  |  |
| **1 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,000 | 2237 |
| **2 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,008 | 2255 |
| **3 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,062 | 2375 |
| **Профессиональная квалификационная группа второго уровня** |
|  | **2460** |  |  |
| **4 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,013 | 2492 |
| **5 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,121 | 2758 |
| **6 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,244 | 3061 |
| **7 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,369 | 3368 |
| **8 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,508 | 3710 |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 7к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений |

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад(должностной оклад), ставка, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа первого уровня** |
|  | **2237** |  |  |
| **1 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,000 | 2237 |
| **2 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,008 | 2255 |
| **3 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,062 | 2375 |
| **Профессиональная квалификационная группа второго уровня** |
|  | **2460** |  |  |
| **4 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,013 | 2492 |
| **5 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,121 | 2758 |
| **6 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,244 | 3061 |
| **7 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,369 | 3368 |
| **8 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,508 | 3710 |

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 8к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений |

**Показатели и порядок**

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

I. Временные показатели и порядок отнесения

централизованных

библиотечных систем (ЦБС) Кемеровской области к группам

по оплате труда руководителей

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

Показатели объема работ ЦБС Кемеровской области по обслуживанию пользователей

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

2.1Отнесение ЦБС к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно органами управления культурой, в ведении которых они
находятся.

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

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

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

6. При отнесении ЦБС к группам по оплате труда учитываются показатели по ЦБС в целом, включая показатели работы библиотек-филиалов.
 7. Органы управления культурой могут переводить подведомственные
библиотеки, ЦБС на одну группу выше (без
выделения на эти цели дополнительных финансовых средств из
бюджета) при достижении высоких результатов по основным
направлениям работы, освоении новых информационных технологий, а
также эффективном методическом руководстве деятельностью
библиотек территории.

II. Временные показатели и порядок

отнесения музейных учреждений и выставочных залов

к группам по оплате труда руководителей и специалистов

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Количество | Количество |
|  | посетителей в год | экспонатов |
|  | (тыс. человек) | основного |
|  |  | музейного фонда |
|  |  | (тыс.единиц) |
| 1 | 2 | 3 |
| Исторические, краеведческие и |  |  |
| этнографические музеи |  |  |
| I | Свыше 200 | Свыше 100 |
| II | от 140 до 200 | от 60 до 100 |
| III | от 80 до 140 | от 30 до 60 |
| IV | от 15 до 80 | от 10 до 30 |
| Музеи под открытым небом: |  |  |
|  |  |  |
| I | Свыше 100 | Свыше 10 | 1 | 2 |
|  |  |  |
| II | от 50 до 100 | от 5 до 10 |
| III | от 30 до 50 | от 2 до 5 |
| IV | от 10 до 30 | от 1 до 2 |
| Художественные (изобразительных |  |  |
| и других видов искусств), |  |  |
| декоративно-прикладные и музеи |  |  |
| народных промыслов |  |  |
| I | Свыше 200 | Свыше 10 |
| II | от 140 до 200 | от 5 до 10 |
| III | от 50 до 140 | от 2 до 5 |
| IV | от 20 до 50 | от 1 до 2 |
| Литературные, мемориальные и |  |  |
| другие учреждения музейного типа |  |  |
| I | Свыше 100 | Свыше 10 |
| II | от 50 до 100 | от 5 до 10 |
| III | от 20 до 50 | от 2 до 5 |
| IV | от 10 до 20 | от 1 до 2 |
| Выставочные залы |  |  |
| II | Свыше 50 | От 0,5 до 1 |
| III | от 20 до 50 | от 0,2 до 0,5 |
| IV | от 10 до 20 | от 0,1 до 0,2 |

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

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

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

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

К основным показателям относятся:

количество постоянно действующих в течение года клубных формирований;

количество культурно-массовых мероприятий.

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

1. Показатели для городских дворцов культуры

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

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

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

3. Показатели для сельских домов культуры

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

4. Показатели для сельских клубов

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

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

оценка использования материально-технической базы;

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |

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

Показатели и порядок отнесения профессиональных образовательных организаций культуры и искусств и организаций дополнительного образования в области искусств, созданных в форме учреждений,

к группам по оплате труда

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1. Количество обучающихся
 | Из расчета за каждого обучающегося  | 0,5 |
| 1. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:

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

2. Отнесение государственных профессиональных образовательных организаций культуры и искусств и организаций дополнительного образования в области искусств Кемеровской области

к группам по оплате труда

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

3. Рекомендуемый порядок отнесения муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в области искусств

к группам по оплате труда

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение №9к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений |

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу**

#### Деятельность в области культуры и искусства

Аккомпаниатор
Аккомпаниатор-концертмейстер
Балетмейстер
Библиограф
Библиотекарь
Дирижер
Заведующий (начальник) филиала, отдела, сектора, цеха, мастерской, частью, участка
Заведующий билетными кассами
Звукооператор
Звукорежиссер
Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)
Кинооператор
Кинорежиссер
Контролер билетный
Концертмейстер, в том числе по классу вокала, балета
Культорганизатор
Методист всех видов деятельности, а также централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций
Музейный смотритель
Научный сотрудник
Организатор экскурсий учреждений и цирков
Редактор (всех специальностей и направлений) централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций
Режиссер
Руководитель формирования, объединения, студии, коллектива, клуба, части
Руководитель творческих проектов
Специалист (всех видов и направлений), непосредственно обеспечивающий выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение
Хормейстер
Хранитель фондов, музейных предметов
Художественный руководитель
Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной межпоселенческой) клубной системы)
Художники всех специальностей
Художник-постановщик
Экскурсовод

Технический директор

Выпускающий редактор

Корреспондент

#### Деятельность в области образования

Методист
Преподаватель

#### Деятельность в области кино

Методист
Специалист

#### Централизованные бухгалтерии

Бухгалтер
Специалист
Экономист

Помимо должностей, указанных в настоящем перечне, к основному персоналу также относятся должности, образованные путем добавления слов "старший", "младший", "главный", "ведущий" (в соответствующем падеже) к вышеперечисленным должностям.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение № 10к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений |

**Примерное положение**

**о распределении централизованного фонда учреждений культуры, кино, искусства и образовательных организаций культуры и искусств Таштагольского муниципального района, созданных в форме учреждений**

**1. Общие положения**

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

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

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

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

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

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

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

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

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района».

Решение МКУ «Управление культуры администрации Таштагольского муниципального района» оформляется протоколом, на основании которого издает приказ. Согласованный приказ является основанием для выплат.