

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ГОРОДА ПЕРЕСЛАВЛЯ-ЗАЛЕССКОГО

ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 15.01.2018 № ПОС.03-0009/18

г. Переславль-Залесский

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры и учреждений

образования сферы культуры г. Переславля-Залесского»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 № 131-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации
«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012
№ 597, и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г. Переславля-Залесского

Администрация города Переславля-Залесского постановляет:

1.Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г. Переславля-Залесского».

2. Начальнику управления культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации г. Переславля-Залесского (Голубовской С.В.) довести настоящее постановление до руководителей муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры.

3. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации г.Переславля-Залесского:

- от 31.10.2008 № 1251 постановление Мэра г. Переславля-Залесского «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г. Переславля-Залесского»,

- от 24.02.2011 № 219 «О повышении оплаты труда работникам муниципальных учреждений и учреждений образования сферы культуры»,

- от 19.04.2011 № 549 «О внесении изменений в постановление Мэра г. Переславля-Залесского от 31.10.2008 № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г.Переславля-Залесского»,

- от 08.09.2011 № 1319 «О внесении изменений в постановление Мэра г. Переславля-Залесского от 31.10.2008 № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г.Переславля-Залесского»,

- от 09.11.2011 № 1683 «О внесении изменений в постановление Мэра г. Переславля-Залесского от 31.10.2008 № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г.Переславля-Залесского» ,

- от 06.03.2012 № 195 «О внесении изменений в постановление Мэра г. Переславля-Залесского от 31.10.2008 № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г.Переславля-Залесского»,

- от 18.02.2013 № 152 «О внесении изменений в постановление Мэра г. Переславля-Залесского от 31.10.2008 № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г.Переславля-Залесского»,

- от 31.12.2013 № ПОС.03-2293/13 «О внесении изменений в постановление Мэра г. Переславля-Залесского от 31.10.2008 № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г.Переславля-Залесского»,

 - от 08.04.2014 № ПОС.03-0497/14 «О внесении изменений в постановление Мэра г. Переславля-Залесского от 31.10.2008 № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г.Переславля-Залесского»,

 - от 29.10.2015 № ПОС.03-1594/15 «О внесении изменений в постановление Мэра г. Переславля-Залесского от 31.10.2008 № 1251 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г.Переславля-Залесского» .

4. Настоящее постановление разместить на официальном сайте органов местного самоуправления г. Переславля-Залесского.

5.Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 г.

6.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации г. Переславля-Залесского Ж.Н. Петрову.

Заместитель Главы Администрации

города Переславля-Залесского Е.Ю. Дударева

Приложение к постановлению
Администрации г. Переславля-Залесского

от 15.01.2018 № ПОС.03-0009/18

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений образования сферы культуры г. Переславля-Залесского

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений образования сферы культуры г. Переславля-Залесского (далее - Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников в муниципальных учреждениях культуры, учреждениях образования сферы культуры г.Переславля-Залесского, функционально подчиненных управлению культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации г.Переславля-Залесского (далее - учреждения) и предусматривает:

- расширение спектра дополнительных услуг, повышение их качества и обеспечение результативности работы;

- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты труда.

1.2. Правовым основанием разработки Положения являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»,Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Заработная плата работников муниципальных учреждений сферы культуры включает: должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.4. Все выплаты, предусмотренные Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников муниципальных учреждений сферы культуры по результатам их деятельности.

1.5. Объем средств на оплату труда работников формируется на финансовый год исходя из объема ассигнований бюджета городского округа г.Переславля-Залесского и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета городского округа г.Переславля-Залесского, направляемые на выплаты компенсационного и стимулирующего характера должны составлять в составе средств на оплату труда для:

-библиотек не менее 25% ;

-культурно-досуговых учреждений не менее 25% ;

-муниципальных образовательных учреждений сферы культуры не менее 25%.

 Конкретный размер объема средств, направляемогодля осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера за счет средств городского бюджетана соответствующий финансовый год, устанавливается для каждого учреждения приказом руководителя управления культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации города Переславля-Залесского.

1.6. Номенклатура муниципальных учреждений сферы культуры, для работников которых устанавливается отраслевая система оплаты труда, приведена в приложении 1 к Положению.

1.7.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений сферы культуры (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров 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) устанавливается Администрацией г. Переславля-Залесского, в кратности от 1 до 3.

2. Установление размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и тарифных ставок рабочим

2.1. Размер должностного оклада работника определяется в соответствии с системой оплаты труда в учреждении, устанавливаемой с учетом мнения представительного органа (при наличии такого представительного органа) работников, по результатам аттестации руководителей, специалистов, служащих и перетарификации рабочих согласно схемам должностных окладов, приведенным для работников муниципальных учреждений культуры, в Таблицах 1-6, 12 Приложения 2 к Положению; для работников муниципальных образовательных учреждений сферы культуры - в Таблицах 7-11 Приложения 2 к Положению"

2.2. При установлении должностных окладов руководителей и педагогического персонала учреждений образования сферы культуры учитывается квалификационная категория при работе указанных лиц по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Должностные оклады устанавливаются с учетом квалификационной категории, действующей в течение 5 лет со дня издания приказа департамента культуры Ярославской области, приказа управления культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации г.Переславля-Залесского , либо учреждения о присвоении квалификационной категории.

2.3. Тарифные ставки рабочих муниципальных учреждений культуры приведены в Таблице 6 Приложения 2 к Положению, рабочих муниципальных образовательных учреждений сферы культуры – в Таблице 11 Приложения 2 к Положению.

2.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.5. Месячные тарифные ставки высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, приведены в Таблицах 5; 10 Приложения 2 к Положению.

2.6. Наименование должностей, а также внутридолжностное категорирование по руководителям, специалистам и служащим производится в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (межотраслевые должности), утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 “Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих”, и с учетом квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н “Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»”, квалификационных характеристик должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н “Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры искусства и кинематографии»”.

2.7. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, а также руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений сферы культуры устанавливаются дифференцированно по группам учреждений по оплате труда руководителей и главных специалистов. Критерии и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей и главных специалистов приведены в Приложении 4 к Положению.

2.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений, а также заместителей руководителей отделов устанавливаются на 10-20 процентов ниже оклада, предусмотренного по должности соответствующего руководителя (начальника).

2.9. При определении должностных обязанностей и требований к знаниям используются квалификационные характеристики должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н “Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»”, квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н “Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры искусства и кинематографии»”.

2.10. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады повышаются на размеры их повышения в процентах, а затем - на размеры повышений в абсолютных величинах.

2.11. В случае, если установленные оклады (ставки) работников учреждений ниже размеров базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных Правительством Российской Федерации, оклады для этих работников, должны быть повышены минимум до размеров базовых окладов, утвержденных для ПКГ, к которой отнесена их профессия или занимаемая должность.

Размер оплаты труда работников муниципальных учреждений сферы культуры, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного федеральным законодательством.

2.12. Руководители муниципальных учреждений сферы культуры могут в порядке исключения устанавливать по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады работникам, не имеющим специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности в тех же размерах, как и у работников, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам), если иное не установлено законодательными актами и включают в себя:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными актами Ярославской области, устанавливаются в следующих размерах:

работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

за работу в ночное время - в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день - 25 процентов (за фактически отработанное время в качестве водителя).

Перечень работ, отнесенных к тяжелым и вредным (опасным) условиям труда и (или) особо тяжелым работам и особо вредным (опасным) условиям труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом (при наличии такого представительного органа) работников с учетом проведенной аттестации рабочих мест и в соответствии с федеральным законодательством. Конкретный размер выплаты работникам в этом случае определяется учреждением пропорционально продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

3.3. Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются учреждением образования сферы культуры в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа (при наличии такого представительного органа) работников или коллективным договором (соглашением).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться классное руководство; заведование: отделениями, учебными мастерскими, и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

3.4. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа (при наличии такого представительного органа). Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада (с учётом повышения по другим основаниям) и без учёта других надбавок и доплат.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу и включающие в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

 Размеры и условия выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Для работников муниципальных учреждений сферы культуры в целях поддержания стабильности коллективов в отрасли, стимулирования профессионального роста и квалификации, устанавливаются надбавки за выслугу лет.

Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам культуры и образовательных учреждений культуры производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;

- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;

- от 15 лет до 20 лет - 15 процентов;

- свыше 20 лет - 20 процентов.

Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки приведен в Приложении 5 к Положению.

4.3. Руководителям и специалистам муниципальных учреждений сферы культуры производятся надбавки:

- за ученую степень доктора наук в размере 4 тысяч рублей - с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома;

- за ученую степень кандидата наук в размере 3 тысяч 200 рублей - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

- за почетное звание «Народный» - 35 процентов, «Заслуженный» - 20 процентов, установленного должностного оклада по основной должности.

Надбавки установленные настоящим пунктом начисляются только тем работникам, которые имеют ученую степень и (или) почетное звание по профилю соответствующему занимаемой должности.

4.4. В целях материальной поддержки и закрепления кадров педагогическим работникам учреждений образования сферы культуры в возрасте до 30 лет, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившим трудовой договор с образовательным учреждением, в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в течение 5 лет после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, установить надбавку в размере 30 процентов к должностному окладу.

4.5. Руководителям муниципальных учреждений сферы культуры за сложность, напряженность и интенсивность труда, высокие творческие и производственные достижения в работе, за особый режим работы приказом управления культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации г Переславля-Залесского может быть установлена надбавка к должностному окладу и (или) премиальное вознаграждение в соответствии с условиями действующего в учреждении локального нормативного акта. Размеры надбавок и премий определяются в зависимости от качества и объема работ и максимальными размерами не ограничиваются, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Муниципальные учреждения сферы культуры самостоятельно определяют в локальном нормативном акте виды и размеры выплат стимулирующего характера работнику, предусмотренных п.4.1 Положения (за исключением выплат, предусмотренных п.п.4.2-4.4) в пределах выделенных бюджетных ассигнований. При этом назначение выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (рекомендации по установлению показателей по премированию и материальному стимулированию работников муниципальных учреждений сферы культуры приведены в Приложении 6 к Положению).

4.7. Выплаты премий, других стимулирующих надбавок, материальной помощи осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда муниципального учреждения сферы культуры.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Для педагогических работников учреждений образования сферы культуры применяется почасовая оплата труда: за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждения.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

 Оплата труда педагогического работника 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 начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания: «Народный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; «Заслуженный» - устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5.2. В исключительных случаях, по согласованию с учредителем, для решения особых управленческих и творческих задач руководителям и творческим работникам муниципальных учреждений сферы культуры могут предусматриваться индивидуальные условия оплаты труда на основе срочных трудовых договоров, в соответствии с действующим законодательством, но не ниже установленных настоящим Положением или коллективным договором.

Приложение 1к Положению

Номенклатура

Номенклатура

Муниципальных учреждений сферы культуры, для работников которых устанавливается отраслевая система оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения |
| 1. | Муниципальное учреждение культуры «Городское библиотечное объединение» |
| 2. | Муниципальное учреждение культуры Культурно - досуговый центр «Плещей» |
| 3. | Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств г. Переславля-Залесского |
| 4. | Муниципальное учреждение культуры «Дом культуры г. Переславля-Залесского» |

Приложение 2 к Положению

СХЕМЫ должностных окладов (тарифных ставок) работников муниципальных учреждений сферы культуры г. Переславля-Залесского

Таблица 1

Должностные оклады руководителей библиотек

|  |  |
| --- | --- |
|   Наименование должности  | Размер месячного должностного оклада по группам оплаты труда руководителей (руб.) |
|   | ведущиеучреждения  | I | II | III | IV | не отнесенные к группам |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 1. Руководители
 |
| Директор (заведующий) | 20880 | 19445 | 18030 | 16770 | 15525 | 14360 |
| Заместитель директора | 18792 | 17501 | 16227 | 15093 | 13973 | 12924 |
| Заведующий филиалом библиотеки | 18030 | 16770 | 16770 | 15525 | 14360 | 13105 |
| Заведующий отделом | 15525-18030 | 16145 | 16145 | 14315 | 13160 |  |

Таблица 2

Должностные оклады специалистов и служащих библиотек

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер месячного должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| 1. Специалисты
 |
| Главные: библиотекарь, библиограф  | 17240 |
| Библиотекарь, библиограф: ведущий первой категории второй категории без категории  | 1556514195117959800 |
| Библиотекарь-каталогизатор: первой категории второй категории без категории | 155651374510735 |
| Специалист по библиотечно-выставочной работе:первой категориивторой категориибез категории | 155601374510735 |
| Методист библиотеки, ведущийпервой категориивторой категориибез категории | 1677013105108809920 |
| Редактор библиотеки, первой категории второй категории без категории | 13105108809025 |

Примечания*:*В штаты библиотек могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

Таблица 3

Должностные оклады
руководителей, художественного персонала, специалистов культурно-досуговых организаций, центров (дворцов и домов культуры, клубов, парков культуры и отдыха, городских садов, центров досуга, кинотеатров и других аналогичных организаций культурно-досугового типа)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности  | Размер месячного должностного оклада по группам оплаты труда руководителей (руб.) |
|   | ведущие учреждения | I  | II  | III  | IV  | не отнесен-ные к группам |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 1. Руководители
 |
| Директор (заведующий)  | 18585 | 17300 | 16030 | 14920 | 13685 | 12500 |
| Заместитель директора | 16727 | 15570 | 14427 | 13428 | 12317 | 11250 |
| Художественный руководитель  | 16910 | 15675  | 14590 | 14590 | 13500 | 11405 |
| Заведующий отделом | 15675  | 14590 | 14590 | 13500 | 12500 |   |
| Заведующие секторами  | 14590 | 13500 | 13500 | 12500 | 11405 |  |
| Заведующий художественно-оформительской мастерской  | 13500 | 12500 | 11405 | 10395 | 10395 |  |
| Заведующий аттракционом | 13500 | 12500 | 11405 | 10395 | 10395 |  |
| Менеджер по культурно-массовому досугу:ведущийпервой категориивторой категориибез категории | 1350012500114059460 |
| Режиссер любительского театра (студии):высшей категориипервой категориивторой категориибез категории | 14590125001140510395 |
| Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца:высшей категориипервой категориивторой категориибез категории | 14590125001140510395 |
| Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии): высшей категориипервой категориивторой категориибез категории | 14590125001140510395 |
| Художник-постановщик:высшей категории первой категориивторой категориибез категории | 14590125001140510395 |
| Руководитель кружка, клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам),культорганизатор:первой категориивторой категории без категории | 946086157845 |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки, звукооператор,аккомпаниатор | 9460 |
| Светооператор | 9460 |
| 1. Специалисты
 |
| Методист:ведущийпервой категориивторой категориибез категории | 145901140594608615 |

Примечания:
 1. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов и норм рабочего времени.

 2. В штаты культурно-досуговых учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

Таблица 4

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих сквозных отраслей, занятых в муниципальных учреждениях культуры и искусства

       (рублей в месяц)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование общеотраслевых должностейруководителей, специалистов и служащих  | Размер месячного должностного оклада (руб.) |

| 1  | 2  |
| --- | --- |
| 1. Руководители
 |
| Директор организации, учреждения  | 18165 |
| Главный бухгалтер  | 18145 |
| Заведующий хозяйством  | 6375 |
| Начальник хозяйственного отдела  | 9470 |
| Начальник отдела кадров  | 13505 |
| Начальник пожарного надзора  | 7845  |
| Начальник гаража  | 12575 |
| 2. Специалисты  |
| Старший администратор  | 9465 |
| Документовед:ведущийпервой категориивторой категориибез категории | 125001039594607845  |
| Дизайнер (художник-конструктор):ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 1458012500103958615  |
| Инженер (всех специальностей):ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 125001039594607845 |
| Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений | 7070 |
| Старший корректор  | 9460 |
| Корректор  | 8615 |
| Механик:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 125001039594607845 |
| Программист:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 1458012500103958615  |
| Психолог:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 125001038594607845  |
| Редактор:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 125001039594607845 |
| Социолог:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 125001039594607845 |
| Специалист по кадрам  | 9460 |
| Специалист по охране труда:первой категориивторой категориибез категории | 1039594607845 |
| Художник:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 125001039586157845 |
| Экономист:ведущийпервой категориивторой категориибез категории | 127751062594607845 |
| Юрисконсульт:ведущийпервой категориивторой категориибез категории | 125001039594607845 |
| 3. Служащие (технические исполнители) |
| Старший кассир  | 6375 |
| Кассир  | 6075 |
| Секретарь  | 6075 |
| Секретарь-машинистка  | 6075  |

Примечание:  должностное наименование «старший» устанавливается при условии, если служащий наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему работниками, а также в виде исключения при отсутствии в его подчинении работников, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы (при нецелесообразности создания отдельного структурного подразделения).

Таблица 5

Месячные ставки (оклады)
высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах в муниципальных учреждениях культуры и искусства, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

 (рублей в месяц)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии  | Размермесячной ставки (оклада), руб. |

| 1  | 2  |
| --- | --- |
| Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок  | 11405 |
| Гример-пастижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов  | 11405 |
| Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения  | 10395 |
| Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам  | 12300 |
| Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей  | 12300 |
| Реставратор-ремонтировщик уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов  | 11405 |
| Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов | 11405 |
| Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения  | 11405 |
| Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами  | 10395 |
| Настройщик пианино и роялей  | 13500 |

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или более высокой сложности.

2. Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается муниципальным учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с принятым в учреждении локальным нормативным актом.

Таблица 6

Тарифные ставки рабочих,
единые для всех муниципальных учреждений культуры и искусства

 (рублей в месяц)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Разряды  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Тарифные ставки | 5575 | 5805 | 6080 | 6380 | 7070 | 7855 | 8625 | 9465 |

Таблица 7

Должностные оклады руководящих работников муниципальных образовательных учреждений сферы культуры

 (рублей в месяц)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности  | Размер месячного должностного оклада (руб.) |
| 1 | 2 |
| Директор:высшая квалификационная категорияпервая квалификационная категория |  1510014055  |
| Заместитель директора: высшая квалификационная категорияпервая квалификационная категория | 1405513015 |
| заведующие отделами:высшая квалификационная категорияпервая квалификационная категория | 1273011840 |

Таблица 8

Должностные оклады педагогических работников муниципальных образовательных учреждений сферы культуры

 (рублей в месяц)

|  |  |
| --- | --- |
|      Наименование должности  | Размер должностного оклада в зависимости от квалификационной категории (руб.) |
| высшая  | первая  | вторая | без категории |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5 |
| 1. Специалисты  |
| преподаватель, концертмейстер, социальный педагог  | 12250 | 11385 | 10545 | 8600 |
| Методист, инструктор-методист  | 13465 | 12525 | 11600 | 11600 |
| педагог-организатор | 12250 | 11385 | 10545 | 9770 |
| 2. Учебно-вспомогательный персонал  |
| 1 | 2 |
| Специалист по учебно-методической работе:первой категориивторой категориибез категории | 11840109659235 |

Таблица 9

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих сквозных отраслей, занятых в муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование общеотраслевых должностейруководителей, специалистов и служащих  | Размер месячного должностного оклада (руб.) |

|      1  | 2  |
| --- | --- |
| 1. Руководители
 |
| Директор организации, учреждения  | 14760 |
| Главный бухгалтер  | 14740 |
| Заведующий хозяйством  | 5180 |
| Начальник хозяйственного отдела  | 7695 |
| Начальник отдела кадров  | 10970 |
| Начальник пожарного надзора  | 6375  |
| Начальник гаража  | 10220 |
| 2. Специалисты  |
| Бухгалтер:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 10380863071555865 |
| Библиотекарь, библиограф:высшая перваявторая без категории | 1264511535 9585 7960 |
| Дизайнер (художник-конструктор):ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 118451015584457000  |
| Инженер (всех специальностей):ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 10155844576856375 |
| Программист:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 118451015684457000  |
| Психолог:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 10156844576856375  |
| Редактор:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 10155844576856375 |
| Специалист по кадрам  | 7685 |
| Специалист по охране труда:первой категориивторой категориибез категории | 844576856375 |
| Художник:ведущийпервой категориивторой категориибез категории  | 10155844570006375 |
| Экономист:ведущийпервой категориивторой категориибез категории | 10380863076856375 |
| Электроник:ведущийпервой категории | 1184510155 |
| второй категориибез категории | 84457000 |
| Юрисконсульт:ведущий | 10155 |
| первой категориивторой категориибез категории | 844576856375 |
| 3. Служащие (технические исполнители) |
| Делопроизводитель  | 4935  |
| Старший кассир  | 5180 |
| Кассир  | 4935 |
| Секретарь  | 4935  |

  Примечание:  должностное наименование «старший» устанавливается при условии, если служащий наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему работниками, а также в виде исключения при отсутствии в его подчинении работников, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы (при нецелесообразности создания отдельного структурного подразделения).

Таблица 10

Месячные ставки (оклады)
высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах в муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

(рублей в месяц)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии  | Размермесячной ставки (оклада), руб. |

| 1  | 2  |
| --- | --- |
| Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей  | 9995 |
| Реставратор-ремонтировщик уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов  | 9265 |
| Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов | 9265 |
| Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения  | 9265 |

  Примечания:
      1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или более высокой сложности.

      2. Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается муниципальным учреждением сферы культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с принятым в учреждении локальным нормативным актом.

Таблица 11

Тарифные ставки рабочих,
единые для всех муниципальных образовательных учреждений сферы культуры

 (рублей в месяц)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Разряды  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Тарифные ставки | 4530 | 4715 | 4940 | 5185 | 5745 | 6380 | 7010 | 7690 |

Таблица 12

Перечень профессий рабочих,
     занятых в муниципальных учреждениях сферы культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии  | Диапазон разрядов  |
| Бутафор  | 1-6  |
| Видеотекарь | 4-5  |
| Гример-пастижер | 2-6  |
| Дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира | 2  |
| Изготовитель игровых кукол  | 5-6  |
| Киномеханик  | 2-6  |
| Костюмер  | 2-6  |
| Машинист сцены  | 3-5  |
| Механик по обслуживанию звуковой техники  | 2-7  |
| Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования  | 3-8  |
| Механик по обслуживанию телевизионного оборудования  | 3-8  |
| Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования  | 4-8  |
| Настройщик пианино и роялей  | 4-8  |
| Оператор видеозаписи  | 3-8  |
| Оператор магнитной записи  | 3-8  |
| Осветитель  | 3-8  |
| Переплётчик документов  | 2-4  |
| Пиротехник  | 2-6  |
| Реквизитор  | 2-6  |
| Столяр по изготовлению декораций  | 1-6  |
| Установщик декораций  | 1-6  |
| Фонотекарь | 4-5  |
| Фотограф  | 3-6  |
| Фототекарь | 3-4 |

Примечания:
  1. В штаты учреждений могут вводиться должности по профессиям рабочих, относящимся к общеотраслевым или другим отраслям, по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих профессий, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

  2. Тарификация рабочих в пределах указанного разрядного диапазона, отведенного для этой категории работников, должна осуществляться в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих»

Приложение 3 к Положению

Принципы установления размеров должностного оклада в рамках диапазонов (минимального и максимального) работникам муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений сферы культуры г. Переславля-Залесского

1. Право решать вопрос о персонифицированном размере должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров (диапазона) оклада предоставлено руководителю учреждения.

2. Вопрос об установлении размера оклада работнику решается на основе оценки уровня его профессионализма непосредственным руководителем, подтвержденной квалификационной комиссией в процессе аттестации, и определения соответствия требованиям, предусмотренным квалификационной характеристикой должности.

При оценке уровня профессионализма работника исключается субъективный подход лица, оценивающего качество труда работника. Для этого необходимо принимать в расчет показатели и параметры, которые должны быть разработаны на локальном уровне и закреплены в нормативных правовых документах.

3. Изменение размера оклада может рассматриваться по инициативе как самого работника, так и его непосредственного руководителя и работодателя.

4. Минимальный оклад по диапазону для конкретной должности устанавливается работнику, впервые принятому на работу в данное учреждение, лишь осваивающему должностные обязанности, выполняющему относительно несложные работы (трудовые функции, обязанности) при относительно невысокой интенсивности и результативности труда, а также при относительно небольшом стаже работы по профессии.

5. Средний оклад применяется для оплаты труда работников в основном освоивших должностные обязанности и способных их выполнять на достаточно высоком профессиональном уровне без серьезных отклонений от установленных нормативных требований, имеющих стаж работы по специальности не менее 3 лет.

6. Максимальный оклад по диапазону устанавливается работникам, качественно решающим поставленные перед ними задачи, входящие в их должностные обязанности, на высоком профессиональном уровне, своевременно и с большой ответственностью, имеющим стаж работы по специальности не менее 5 лет.

 Приложение 4 к Положению

Критерии и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства, образовательных учреждений сферы культуры г. Переславля-Залесского к группам по оплате труда руководителей и специалистов

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений сферы культуры и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1.1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений сферы культуры

1.1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений сферы культуры (далее - образовательные учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Показатели  | Условия  | Количество баллов  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| 1. | Количество обучающихся за счет городского бюджета в:- музыкальных, художественных школах и школах искусств; | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5  |
| 2. | Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам)  | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15  |
| 3. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях  | из расчета: за каждого дополнительно  | 0,5  |
| 4. | Наличие нескольких учебных зданий, расположенных на значительном расстоянии друг от друга  |  | до 20  |
| 5. | Количество работников в образовательном учреждении  | - за каждого работника- дополнительно за каждого работника, имеющего: | 1  |
|  |  | первую квалификационную категорию  | 0,5  |
|  |  | высшую квалификационную категорию  | 1  |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных, лингафонных классов  | за каждый класс  | 10  |
| 7. | Наличие оборудованных спортивных площадок, сооружений, спортивных залов в зависимости от их состояния и степени использования  | за каждый вид  | до 15  |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. | Наличие в учебном заведении здравпункта, медицинского кабинета, столовой или обеденного зала с раздаточным электроблоком  | за каждый вид  | до 15  |
| 9. | Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения  | за каждую единицу  | 7  |
| 10. | Наличие собственных: |  |  |
|  | - котельной  | за каждую котельную  | 20  |
|  | - действующих душевых кабин  | за каждую кабину  | 5  |
|  | - очистных сооружений  | за каждое сооружение  | 7  |
| 11. | Наличие: |  |  |
|  | - подготовительных групп, групп раннего развития детей (от 3 до 5 лет) при наличии специально оборудованных классов согласно государственным требованиям обучения детей дошкольного возраста  | за каждую группу  | 7  |
|  | - стабильных (общешкольных) творческих коллективов, оркестров, ансамблей, из них: | за каждый вид  | до 10  |
|  | - творческих коллективов, имеющих звание «образцовый» | за каждый коллектив  | 12  |
|  | - количество учебных аудиторий  | за каждую аудиторию  | 1  |
| 12. | Наличие: |  |  |
|  | - концертных музыкальных инструментов  | за каждый инструмент (комплект) | 6  |
|  | - оборудованных мест для хранения музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного и методического фонда (со стеллажами, контейнерами, подставками и др.) | за каждую единицу  | 3  |
|  | - аудиторий по ремонту, реставрации, настройке музыкальных инструментов  | за каждую мастерскую  | 5  |
|  | - пункта проката инвентарного оборудования, инструментов, видео-, фото- и радиотехники  | за один пункт  | 5  |
|  |  |  |  |
|  | - помещения для столярной мастерской  | за одно помещение  | 7  |
|  | - складских помещений, костюмерной  | за единицу  | 2  |
| 13. | За поступивших в Вузы и ССУЗы очного и заочного обучения (по итогам за прошедший год) | за одного поступившего (но не более 20) | 2  |
| 14. | Наличие ДМШ, ДШИ или ДХШ при среднем профессиональном образовательном учреждении  |  | 20  |
| 15. | Многопрофильность учебного заведения (количество отделений) | за каждое отделение (но не более 18) | 3  |

1.1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе оплаты труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п  | Вид образовательного учреждения культуры  | Группа оплаты труда руководителей, к которой учреждение относится по сумме баллов  |
|  |  | Iгруппа  | IIгруппа  | IIIгруппа  | IV группа  |
| 1. | Учреждения дополнительного образования детей (ДМШ, ДХШ, ДШИ) | свыше 500  | до 500  | до 350  | до 200  |

1.2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений сферы культуры к группам оплаты труда

1.2.1. Группа оплаты труда определяется не чаще одного раза в год управлением культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации г. Переславля-Залесского на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа оплаты труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

1.2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в подразделе 1.2.1, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления культуры по подчиненности учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

К другим показателям, значительно увеличивающим объем и сложность работы в учреждении, могут быть отнесены:

- привлечение внебюджетных источников финансирования;

-наличие в учреждении зала, используемого для проведения городских концертных и других мероприятий;

- инновационная деятельность;

- наличие школьного музея;

- работа в условиях капитального ремонта (не более 1 года);

- отсутствие водопровода и других коммунальных услуг;

- и др.

1.2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается приказом управлением культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации г.Переславля-Залесского.

1.2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательного учреждения определяется:

- по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких группах, секциях, на нескольких отделениях, учитываются 1 раз.

1.2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда, но не более чем на один год.

1.2.6. Управление культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации г.Переславля-Залесского может относить учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу оплаты труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

1.2.7. Управление культуры, туризма, молодежи и спорта Администрации г.Переславля-Залесского может устанавливать (без изменения учреждению группы оплаты труда руководителей, определяемой объемными показателями) в порядке исключения руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

2. Критерии для отнесения учреждений клубного типа к группам оплаты труда

2.1. Методические центры

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений, показателей  | Группы оплаты труда  |
|  | ведущая  | I  | II  | III  | IV  |
| Методические центры  |  |  |  |  |  |
| Количество культурно-досуговых мероприятий  | 20  | 20  | 15  | 12  | 10  |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований  | 15  | 20  | 15  | 10  | 5  |
| Количество учреждений клубного типа, которым оказывается методическая и практическая помощь  | от 200 и более  | от 200 и более  | 150 до 200  | - | - |
| Организационно-методические центры  |  |  |  |  |  |
| Количество учреждений клубного типа, которым оказывается методическая и практическая помощь  | - | не менее 30  | свыше25  | свыше20  | свыше15  |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований  | - | более 100  | 50 до 100  | от 30 до 50  | от 10 до 30  |

2.2. Культурно-досуговые учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений  | Группа оплаты труда  |
|  | I  | II  | III  | IV  |
| Культурно-досуговые учреждения  | свыше 400  | от 250до 350  | от 100до 250  | от 50до 100  |
| Передвижные культурно-досуговые учреждения  | свыше 200  | от 150до 200  | от 100до 150  | от 50до 100  |

Показатели определяются в условных единицах. Количество условных единиц для культурно-досуговых учреждений определяется следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество клубных формирований  | 5 единиц  | за одно клубное формирование  |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника  | 1 единица  | за каждое мероприятие  |
| Количество коллективов, имеющих звание «народный (образцовый)» | 10 единиц  | за каждый коллектив  |
| Количество концертов, ими данных  | 1 единица  | за каждый концерт  |
| Количество видов платных услуг  | 2 единицы  | за каждый вид платных услуг  |
| Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах  |
| Международных  | 15 единиц  | за каждое участие  |
| Всероссийских  | 10 единиц  | за каждое участие  |
| Межрегиональных  | 5 единиц  | за каждое участие  |
| Региональных  | 4 единицы  | за каждое участие  |
| Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности  | 5 единиц  | за каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника кружка  |

Количество условных единиц для передвижных культурно-досуговых учреждений определяется следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество культурно-досуговых мероприятий в год  | 1 единица  | за каждое мероприятие  |
| Количество программ, имеющихся в репертуаре и используемых в работе  | 5 единиц  | за каждую программу  |
| Количество коллективов, имеющих звание «народный (образцовый)» | 10 единиц  | за один коллектив  |
| Количество обслуживаемых населенных пунктов и производственных участков, не входящих в зону обслуживания стационарными учреждениями культуры  | 2 единицы  | за один населенный пункт  |
| Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года  | 2 единицы  | за каждый вид платных услуг  |

К передвижным культурно-досуговым учреждениям относятся учреждения (автоклубы, культбригады), не являющиеся структурным подразделением учреждения культуры клубного типа.

К учреждениям культурно-досугового типа относятся дома и дворцы культуры, культурно-досуговые центры.

3. Критерии отнесения библиотек к группам оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| Группаоплаты труда  | Критерии отнесения к группам оплаты труда  |
| 1  | 2  |
| Ведущиеучреждения | - статус центральной библиотеки области\* (в соответствии с Законом Ярославской области от 30 июня 2003г. № 34-з «О библиотечном деле в Ярославской области»);- наличие в фондах коллекций (не единичных экземпляров) книжных памятников;- использование АИБС в работе библиотеки, ведение электронного каталога, организация удаленного доступа к нему;- ведение научно-исследовательской, экспериментальной работы, публикации в профессиональной печати. |
| I группа  | - среднегодовое число читателей свыше 60 тыс. человек;- среднегодовое количество книговыдач свыше 1000 тыс. экземпляров;- статус центральной библиотеки муниципального образования\* (в соответствии с Законом Ярославской области от 30 июня 2003г. № 34-з «О библиотечном деле в Ярославской области»);- использование АИБС в работе библиотеки, ведение электронного каталога. |
| II группа | - среднегодовое число читателей от 30 до 60 тыс. человек;- среднегодовое количество книговыдач от 500 до 1000 тыс. экземпляров;- статус центральной библиотеки муниципального образования (в соответствии с Законом Ярославской области от 30 июня 2003г. № 34-з «О библиотечном деле в Ярославской области»);- наличие нестационарных форм обслуживания (библиобус, не менее 10 пунктов выдачи). |
| III группа | - среднегодовое число читателей от 10 до 30 тыс. человек;- среднегодовое количество книговыдач от 100 до 500 тыс. экземпляров;- наличие нестационарных форм обслуживания (библиобус, не менее 7 пунктов выдачи);- обслуживание особых групп пользователей (инвалиды, дети-инвалиды, лица с асоциальным поведением). |
| IV группа | - среднегодовое число читателей от 5 до 10 тыс. человек;- среднегодовое количество книговыдач от 70 до 100 тыс. экземпляров;-наличие нестационарных форм обслуживания (библиобус, не менее 4 пунктов выдачи);- обслуживание особых групп пользователей (инвалиды, дети-инвалиды, лица с асоциальным поведением). |

Отнесение к группе определяется не менее чем по двум показателям, в ведущей и первой группах имеется определяющий показатель, без которого невозможно отнесение к данной группе.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\*определяющий показатель

Приложение 5 к Положению

Порядок

исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавок за выслугу лет.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, засчитывается:

1.1. Время работы как на основной работе, так и на работе по совместительству в учреждениях культуры, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти, органов местного самоуправления.

1.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах законодательной и исполнительной власти.

1.3. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждения культуры, искусства и образовательные учреждения культуры не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств; ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтах; гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва.

1.4. Время обучения работников культуры, образовательных учреждений культуры осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу.

1.5. Время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры.

1.6. 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 образовательными учреждениями культуры.

1.7 Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе.

1.8 Время работы в учреждениях и организациях культуры стран Содружества независимых государств, а также республик, входящих в состав СССР до 01.01.1992 г.

2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

2.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Работникам, которым в соответствии с условиями труда выплачиваются повышенные должностные оклады (тарифные ставки), надбавка исчисляется исходя из повышенного должностного оклада (тарифной ставки).

2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет 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.

В том случае, 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 надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

2.4. Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется комиссией по установлению трудового стажа в двух экземплярах, один из которых передается в отдел кадров, а второй выдается работнику под роспись. Примерная форма бланка расчёта приведена в приложении к порядку.

2.5. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, образовательных учреждений культуры, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

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

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

3.2. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального учреждения.

3.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а так же иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка надбавки за выслугу лет

4.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры, образовательных учреждений культуры размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений.

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

Приложение

к Порядку начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

Примерная форма бланка расчёта выслуги лет работнику для назначения надбавки за выслугу лет

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность)

1. Проверив трудовую книжку и документы, подтверждающие стаж работы (службы) до поступления на работу в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование учреждения)

засчитать в выслугу лет для назначения надбавки за выслугу лет следующие периоды работы (службы):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность,организация  | Дата  | Количество  | Основание для зачета  |
|  | поступления  | увольнения  | лет  | месяцев  | дней  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

2. Установить выслугу лет на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ лет \_\_\_\_\_ месяцев

(дата)

\_\_\_ дней.

Председатель комиссии (подпись)

Члены комиссии: (подписи)

Приложение 6

к Положению по установлению показателей по премированию и материальному стимулированию работников муниципальных

учреждений культуры

Рекомендации по установлению показателей по премированию и материальному стимулированию работников муниципальных

учреждений культуры

Премирование и материальное стимулирование по результатам работы всего коллектива производится в соответствии с положением о премировании и материальном стимулировании, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Положение о премировании и материальном стимулировании учреждения разрабатывается в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждений культуры в развитии творческой активности, эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей представленными услугами, повышения качества работы, проявления инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Премирование и материальное стимулирование категорий персонала производится за фактически отработанное время по итогам работы за месяц, квартал, год или разовым порядком.

Размер премии и выплаты стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

По типам учреждений культуры могут устанавливаться специфические показатели премирования и материального стимулирования.

Для всех типов учреждений:

-техническому персоналу, работникам бухгалтерии и экономических служб - за результативность работы, за качество и обеспечение условий бесперебойного процесса исполнения основной деятельности учреждения.

Работникам и специалистам по типам учреждений:

- для работников библиотек:

административно-управленческому персоналу - за выполнение муниципального задания по числу читателей, по количеству посещений, по количеству приобретенных экземпляров библиотечного фонда, предоставление платных услуг населению;

остальным сотрудникам - за показатели, разработанные локальным нормативным актом учреждения;

- для работников домов культуры, клубов и других аналогичных учреждений:

административно-управленческому персоналу - за выполнение муниципального задания по количеству культурно-досуговых и методических мероприятий, клубных формирований, социально-значимых мероприятий, по числу зрителей и участников, обновляемость фильмофонда, предоставление платных услуг населению;

остальным сотрудникам - за показатели, разработанные локальным нормативным актом учреждения.