

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОЛНЕЧНЫЙ**

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 16.01.2018 | **ЗАТО Солнечный** | № \_10\_\_ |

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА**

**В МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ**

**ЗАТО СОЛНЕЧНЫЙ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-3О «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области», Постановлением Правительства Тверской области от 14.09.2017 № 306-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области», администрация ЗАТО Солнечный

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования в муниципальных казенных учреждениях культуры ЗАТО Солнечный Тверской области (прилагается).

2. Руководителям муниципальных казенных учреждений МКУ Дом культуры ЗАТО Солнечный (Семячкова М.Е.), МКУ Библиотека ЗАТО Солнечный (Шако А.Ю.):

- внести соответствующие изменения в Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников учреждений в соответствии с данным Положением;

- уведомить в письменной форме работников учреждений об изменениях условий оплаты и стимулировании труда с 01 января 2018 г.

3. Постановление администрации ЗАТО Солнечный от 31.08.2015 № 195 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства ЗАТО Солнечный Тверской области» - признать утратившим силу.

4. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

5. Настоящее постановление подлежит опубликованию в газете «Городомля на Селигере» и размещению на официальном сайте администрации ЗАТО Солнечный.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам Хлебородову Т.В.

**Глава администрации ЗАТО Солнечный В. А. Петров**

Приложение

к постановлению администрации

ЗАТО Солнечный

от 16.01.2018 № 10

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда**

**в муниципальных казенных учреждениях культуры**

**ЗАТО Солнечный Тверской области**

Раздел I

Общие положения

1. Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования в муниципальных казенных учреждениях культуры ЗАТО Солнечный Тверской области (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях культуры ЗАТО Солнечный Тверской области. Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам - должностной оклад.

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

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

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

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

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников

муниципальных казенных учреждений

культуры

7. Должностные оклады работников, занимающих должности служащих культуры и искусства, квалификационные [характеристики](consultantplus://offline/ref=0839530BF50BCD5957A85CAC38820906DCC597101405696467CF0A84FF0C775C7041869C267A8453cAt2M) которых утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в следующих размерах:

Должности работников, занятых в библиотеках

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады, руб. |
| Начальник общего отдела | 8347 |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы | 8546 |
| Помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы | 7807 |
| Главный библиотекарь, главный библиограф | 9066 |
| Библиотекарь, библиограф  Ведущий  Первой категории  Второй категории  Без категории | 7820  7590  7374  7158 |
| Библиотекарь – каталогизатор  Первой категории  Второй категории  Без категории | 7590  7374  7158 |
| Эксперт по комплектованию библиотечного фонда | 7374 |
| Специалист по учетно – хранительской документации  Ведущий  Первой категории  Второй категории  Без категории | 7820  7590  7374 7158 |
| Специалист по библиотечно – выставочной работе  Первой категории  Второй категории  Без категории | 7590  7374  7158 |
| Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея  Ведущий  Первой категории  Второй категории  Без категории | 8059  7820  7590  7158 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады, рублей |
| Художественный руководитель, художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы) | 10073 |
| Заведующий отделом (сектором) культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 8546 |
| Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца  первой категории  второй категории  без категории | 8546  8417  8347 |
| Аккомпаниатор | 7820 |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)  первой категории  второй категории  без категории | 8546  8417  8347 |
| Руководитель кружка  первой категории  второй категории  без категории | 8546  8417  8347 |
| Методист клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций  ведущий  первой категории  второй категории  без категории | 8059  7820  7590  7158 |

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

9. По тем должностям и квалификационным категориям, где размеры должностных окладов устанавливаются в виде диапазонов, порядок продвижения должностного оклада в рамках диапазона определяется руководителями муниципальных казенных учреждений культуры.

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе](#Par1221) VII настоящего Положения.

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

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

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

- персональная поощрительная выплата;

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

- поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

- поощрительная выплата за высокие результаты работы;

- единовременная поощрительная выплата;

- надбавка за выслугу лет.

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

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих

общеотраслевые должности служащих

13. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням [ПКГ](consultantplus://offline/ref=F99E5F0CE01363C18187628909276E5314C9FA92D21C287C475B94D62FEC05D41B84E651D675A6d8x5L), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ | Должностной оклад, руб. |
| Общеотраслевые должности служащих [первого уровня](consultantplus://offline/ref=79575DB2E8B2B1398E511555BDF66AADA2E135C09CD4BF297C9D5AFC7273A20FAAB6087C4A97DFVC05L) | |
| 1 квалификационный уровень | 3984 |
| Агент, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, дежурный (по выдаче справок, общежитию), статистик, экспедитор по перевозке грузов |
| 2 квалификационный уровень | 4175 |
| Старший кассир |
| Общеотраслевые должности служащих [второго уровня](consultantplus://offline/ref=B16599962591730E4BE18667DDBAF0D9724BC904D7B77A1934D5741E9B9CFD2FF29AA8557CB8C9426AL) | |
| 1 квалификационный уровень | 5870 |
| Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, художник, лаборант |  |
| Техники всех специальностей без категории |  |
| 2 квалификационный уровень | 5988 |
| Старший: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант |  |
| Техники всех специальностей второй категории |  |
| Заведующие: архивом, камерой хранения, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, хозяйством, фотолабораторией |  |
| 3 квалификационный уровень | 6108 |
| Техники всех специальностей первой категории |  |
| Заведующий производством (шеф-повар), общежитием, начальник хозяйственного отдела, заведующий научно-технической библиотекой |  |
| 4 квалификационный уровень | 6233 |
| Ведущий техник, мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны |  |
| 5 квалификационный уровень | 6359 |
| Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка) |  |
| Общеотраслевые должности служащих [третьего уровня](consultantplus://offline/ref=09FD7EBBC0AD8389837B154B55A9905614D4DA65410F52E9717F2A5FF796632D734F6D7AB33F57b1H5M) | |
| 1 квалификационный уровень | 6550 |
| Без категории: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, инженер-энергетик, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, электроник, энергетик, социолог, юрисконсульт |  |
| 2 квалификационный уровень | 6746 |
| II категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, инженер-энергетик, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, электроник, энергетик, социолог, юрисконсульт |  |
| 3 квалификационный уровень | 6944 |
| I категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, инженер-энергетик, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, электроник, энергетик, социолог, юрисконсульт |  |
| 4 квалификационный уровень | 7157 |
| Ведущие: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, инженер-энергетик, программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, электроник, энергетик, социолог, юрисконсульт |  |

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

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

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

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- надбавка за работу в сельской местности;

- надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

- персональная поощрительная выплата;

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

- поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

- поощрительная выплата за высокие результаты работы;

- единовременная поощрительная выплата;

- надбавка за выслугу лет.

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

Раздел IV

Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих

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

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад, руб. |
| 1 разряд | 3826 |
| 2 разряд | 3957 |
| 3 разряд | 4155 |
| 4 разряд | 5870 |
| 5 разряд | 5988 |
| 6 разряд | 6108 |
| 7 разряд | 6233 |
| 8 разряд | 6359 |

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

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу.

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

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

- персональная поощрительная выплата;

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

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

- поощрительная выплата за высокие результаты работы;

- единовременная поощрительная выплата;

- надбавка за выслугу лет.

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

Раздел V

Порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей

муниципальных казенных учреждений культуры.

20. Должностные оклады руководителей муниципальных казенных учреждений культуры устанавливаются в следующих размерах:

- руководители библиотек, музеев, зоопарков и других учреждений музейного типа, фильмофонда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб. | | | | |
| I | II | III | IV | не отнесенная к группе |
| директор (генеральный директор) музея, директор (генеральный директор, заведующий) библиотеки, централизованной библиотечной системы | 13605 | 12905 | 12210 | 11859 | 11162 |

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб. | | | | |
| I | II | III | IV | не отнесенная к группе |
| директор (заведующий) учреждения | 13605 | 12905 | 12210 | 11859 | 11162 |

21. Должностной оклад заместителя руководителя муниципального казенного учреждения культуры устанавливается на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе](#Par1221) VII настоящего Положения.

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

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

- персональная поощрительная выплата;

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

- поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

- поощрительная выплата за высокие результаты работы;

- единовременная поощрительная выплата;

- надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе](#Par1259) VIII настоящего Положения.

24. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

Раздел VI

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

25. По решению руководителя муниципального казенного учреждения культуры, на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих 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.

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

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

Раздел VII

Порядок и условия установления компенсационных выплат

28. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

29. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных казенных учреждений культуры без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

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

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

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

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

33. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=0839530BF50BCD5957A85CAC38820906DCC39012170C696467CF0A84FF0C775C7041869A27c7tFM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел VIII

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

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

- персональная поощрительная выплата;

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

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

- поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

- поощрительная выплата за высокие результаты работы;

- единовременная поощрительная выплата;

- надбавка за выслугу лет.

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

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

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

30% от должностного оклада - при наличии почетного звания «Народный»;

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

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

10% от должностного оклада - при наличии почетного знака.

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

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

37. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. [Показатели](#Par1554) эффективности для установления поощрительной выплаты приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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

Персональная поощрительная выплата руководителям муниципальных казенных учреждений культуры устанавливается к должностному окладу (но не более чем 200% от должностного оклада) администрацией ЗАТО Солнечный Тверской области на определенный срок в течение календарного года.

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

39. Поощрительные выплаты устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения культуры заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю муниципального учреждения культуры , - непосредственно;

Размеры поощрительных выплат руководителю муниципального учреждения культуры, порядок и критерии их выплаты устанавливаются администрацией ЗАТО Солнечный Тверской области по представлению заместителя главы администрации по социальным вопросам с учетом [показателей](#Par1554), установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

40. Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливаются с целью поощрения работников (рабочих) за общие результаты труда по итогам работы с учетом [показателей](#Par1554), установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

При этом учитываются:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

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

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

42. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (рабочим) единовременно. При этом учитываются:

- напряженность работы;

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения культуры среди населения Тверской области.

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

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

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

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

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

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях оплаты

и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры

ЗАТО Солнечный

**Показатели эффективности**

**деятельности муниципальных учреждений культуры**

**ЗАТО Солнечный, их руководителей и работников по видам**

**учреждений и основным категориям работников**

Раздел I

Показатели эффективности деятельности

по видам учреждений культуры

1. Показателями эффективности деятельности библиотек являются:

а) количество зарегистрированных пользователей (единиц);

б) объем фонда библиотеки (экземпляров);

в) количество посетителей библиотеки в отчетный период (единиц);

г) количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего), в том числе:

количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров);

д) количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе:

количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);

е) количество полнотекстовых оцифрованных документов, включенных в состав электронной библиотеки (единиц);

ж) количество библиографических записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);

з) количество записей, переданных библиотекой в Сводный электронный каталог библиотек России (экземпляров);

и) количество посещений интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режимах пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц).

2. Показателями эффективности деятельности организации культурно-досугового типа являются:

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

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

в) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных культурно-досуговым учреждением (единиц):

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

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

д) количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов);

е) число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

Раздел II

Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем

видам муниципальных казенных учреждений культуры,

их руководителям и основным категориям

работников

3. Показателями эффективности деятельности, применимыми ко всем видам муниципальных учреждений культуры, их руководителям и основным категориям работников, являются:

а) выполнение муниципальным казенным учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

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

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

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

достижение соотношения среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности) по Тверской области (процентов);

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

г) уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления учреждением государственных услуг в сфере культуры (процентов);

д) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями возможностями здоровья (процент от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

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

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

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

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

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

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

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

н) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);

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

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

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

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

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

у) своевременное обновление и заполнение интернет-сайта учреждения, сайта государственных и муниципальных учреждений и др. сайтов (да/нет);

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

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

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

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