Приложение 1

 к Постановлению администрации

 Тулунского муниципального района

 от 19.06.2013 года N103 - ПГ

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее – Положение), разработано в соответствии с распоряжением администрации Тулунского муниципального района от 01.09.2010г. № 323-рг «Об обеспечении введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Тулунского муниципального района, отличных от Единой тарифной сетки», постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года N 339/118-пп (ред. от 8 июня 2011 года N 150-пп) "О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки", статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года N 82-оз (ред. от 29 декабря 2009 года N 115/81-оз) "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области", определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района (далее - учреждения).

Перечень учреждений, на которые распространяется действие настоящего Положения, определяется **Приложением №1** к настоящему Положению.

2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

3. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее - повышающий коэффициент), если настоящим Положением не установлено иное.

4. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

б) от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

в) от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

г) от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

д) от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

5. В штатное расписание учреждений включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения.

6. Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

7. Повышающие коэффициенты не устанавливаются работникам, не включенным в ПКГ в соответствии с [пунктом 4](#Par58) настоящего Положения:

руководителям учреждений (далее - руководители), заместителям руководителей учреждений (далее - заместители руководителя), заместителям руководителей структурных подразделений учреждений, иным работникам, должности которых предусмотрены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", постановлением Минтруда РФ от 26 апреля 2004 года N 63 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 59», постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".

8. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются перечнем компенсационных выплат, утвержденных настоящим Положением.

9. Минимальные размеры и (или) размеры выплат по категориям видов стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утвержденных настоящим Положением.

10. Системы оплаты труда для отдельных категорий работников, включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы, установление дополнительных стимулирующих выплат, персональных коэффициентов в соответствии с [главой 6](#Par372) настоящего Положения.

11. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, действующими в учреждении.

12. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, и предельными размерами не ограничивается.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного в бюджете Тулунского муниципального района на очередной финансовый год.

13. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Тулунского муниципального района на соответствующий финансовый год.

14. Муниципальные учреждения культуры вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

15. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения представительного органа работников на основе минимальных размеров окладов или должностных окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

16. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, если иное не установлено [пунктом 7](#Par77) настоящего Положения.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО = МО + МО x ПК,

где:

ДО - должностной оклад,

МО - минимальный оклад,

ПК - повышающий коэффициент.

17. Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению.

18. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в размере 70 - 90 процентов от должностного оклада руководителя.

19. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

а) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную) по должностям (профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за исключением должностей (профессий), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с **Приложением** **2** к настоящему Положению (далее - повышающий коэффициент за категорию);

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, в том числе по должностям (профессиям), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с **Приложением** **3** к настоящему Положению.

Категорийность должностей (профессий) определяется в соответствии с квалификационными характеристиками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными Российской Федерации.

20. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорийность, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

21. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными нормативными актами учреждений. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

22. Повышающий коэффициент за категорию устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам):

а) педагогическим работникам:

0,35 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,25 - при наличии первой квалификационной категории;

0,15 - при наличии второй квалификационной категории (устанавливается педагогическим работникам, которым указанная категория была присвоена до 1 января 2011 года, до истечения срока, на который была присвоена категория);

б) работникам, замещающим должности, отнесенные в соответствии с **Приложением** **4** к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждений "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг":

0,35 - ведущий, ведущий мастер сцены;

0,25 - высшей категории;

0,15 - первой категории;

0,10 - второй категории;

для должностей без применения категории - не устанавливается;

в) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих:

0,35 - главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,25 - ведущий;

0,20 - высшей категории (класса);

0,15 - первой категории (класса);

0,10 - второй категории (класса);

для должностей без применения категории (класса) - не устанавливается;

23. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач, в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия работника с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности и (или) как непосредственное потребление результата исполнения трудовых обязанностей работника, предусмотренных трудовым договором, получателями услуг учреждения.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность не может превышать 0,5.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

**Глава 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

24. В учреждениях применяются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

25. Локальными нормативными актами об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

а) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в Южных районах Иркутской области в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах).

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

26. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

29. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем 3 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗМЕРЫ И ВИДЫ ДОПЛАТ (НАДБАВОК) КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ И ПРАЗДНИЧНЫЕ НЕРАБОЧИЕ ДНИ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер доплаты в % от тарифной сетки (оклада) в месяц | Виды выплат |
| 1. | - сторож (вахтер)-оператор электрокотельной   | 35% к минимальному окладу, исчисленному за каждый час работы в ночное время.  | За работу в ночное время |

 **Примечание:** ночное время - период с 22 часов до 6 часов утра. Доплата производится за каждый час работы в ночное время. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (не менее чем в двойном размере).

30. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Компенсационная выплата за выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в порядке, предусмотренном статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее 25 процентов к должностному окладу работника.

**Глава 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

33. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

д) выплата молодым специалистам.

34. Размеры стимулирующих выплат, включая размеры стимулирующих выплат, установленных [пунктом](#Par383) 61 настоящего Положения, устанавливаются работникам в процентах к минимальному окладу, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат, включая размеры стимулирующих выплат, установленных [пунктом](#Par383) 61 настоящего Положения, работникам, указанным в [пункте 7](#Par77) настоящего Положения, устанавливаются в процентах к должностному окладу, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

35. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

а) надбавка педагогическим работникам учреждений за дополнительную нагрузку, связанную с образовательным процессом (за методическое обеспечение образовательного процесса), - в размере не менее 5 процентов;

б) надбавка работникам учреждений, должности которых отнесены в соответствии с **Приложением** **4** к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждений "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг", за репетиционную нагрузку;

в) надбавка работникам, должности которых отнесены в соответствии с **Приложением** **4** к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения, в том числе за реализацию мероприятий для целевых аудиторий;

г) надбавка работникам библиотек, учреждений клубного типа и других учреждений за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и региональные целевые программы;

д) надбавка работникам учреждений за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями учреждений, - за работу с юридическими лицами по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых соглашений и договоров, а также за работу по оказанию услуг физическим лицам сверх установленного муниципального задания учреждения (перевыполнение плановых показателей муниципального задания учреждения);

е) надбавка работникам за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений (создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрация и эксплуатация необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, библиотечного имущества);

ё) надбавка за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Тулунского муниципального района, относящих себя к определенным этническим общностям, путем разработки и реализации учреждениями планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств;

Размер каждой из выплат, по категориям, указанным в [подпунктах "б"](#Par242) - ["ё"](#Par249) настоящего пункта, - не менее 5 процентов.

36. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся следующие категории выплат:

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при высокой сложности подготавливаемых работниками документов, обрабатываемых информационных запросов (если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей) и (или) регулярном участии (не менее 3-х раз в год) в выездной работе, проводимой в муниципальных образованиях Тулунского муниципального района и Иркутской области, и (или) за подготовку проектов нормативных правовых актов Тулунского муниципального района, официальной информации;

б) надбавка за выполнение срочных работ устанавливается работникам за работу с обращениями граждан и запросами юридических лиц, работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Тулунского муниципального района, работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства.

Размер каждой из выплат, по категориям, указанным в настоящем пункте, - не менее 7 процентов.

37. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

а) работникам, которым присвоены почетные звания:

звание "Народный» (с указанием профессии), соответствующее исполняемой работником трудовой функции - в размере не менее 35 процентов;

звание "Заслуженный» (с указанием профессии), соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов;

б) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 10 процентов;

в) работникам, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

за ученую степень доктора наук - в размере не менее 40 процентов;

за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 35 процентов.

При наличии у работника учреждения ученой степени, почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований;

г) за педагогический стаж - в размере не менее 5 процентов;

д) специалистам, за работу в коллективах, имеющих почетное звание «Народный», «Образцовый» - в размере не менее 35 процентов минимального оклада.

38. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премии за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год);

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд;

г) премии за работу, связанную с достижением показателей, предусмотренных разделом II Плана мероприятий («дорожной карты»), направленных на повышение эффективности сферы культуры Тулунского муниципального района, утвержденных распоряжением администрации Тулунского муниципального района от 03.04.2013 г. №252-рг (далее – «дорожная карта»).

39. Условиями премирования работника за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

40. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

41. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере 3 минимальных окладов работника (для работников, указанных в [пункте 7](#Par77) настоящего Положения, - 3 должностных окладов) единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копии наградных документов руководителю соответствующего учреждения и в исполнительный орган муниципальной власти Тулунского муниципального района, на который возложено осуществление функций и полномочий учредителя учреждения (далее - учредитель), в котором работник исполняет трудовую функцию, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение (присвоение почетных званий, награждение знаками отличия);

б) награждении работника ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере 2 минимальных окладов работника (для работников, указанных в [пункте 7](#Par77) настоящего Положения, - 2 должностных окладов) единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения и учредителю, но не позднее истечения года, в котором состоялось награждение ведомственными наградами;

в) поощрении работника Министерством культуры и архивов Иркутской области - в размере 1 минимального оклада работника (для работников, указанных в [пункте 7](#Par77) настоящего Положения, - 1 должностного оклада) единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копий документов, подтверждающих поощрение, руководителю соответствующего учреждения, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

42. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения.

**Размер премии за многолетний добросовестный труд**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Возраст работника** | **Размер премиальных выплат** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 55 лет (женщины) | до 2-х ДО работника |
| 2 | 60 лет (мужчины)  | до 2-х ДО работника |

Премиальные выплаты учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпускных выплат, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. На премию не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

43. Премии за работу, связанную с достижением целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты», выплачиваются по итогам деятельности учреждения за I-II и III-IV кварталы календарного года (далее – соответствующие периоды года), работникам, должности которых включены в перечни должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя, по видам экономической деятельности учреждений в соответствии с **Приложением 4** к настоящему Положению.

Степень участия каждого работника в достижении целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты» определяется непосредственным руководителем (для работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения – руководителем учреждения) при подготовке представления о премировании (локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения) в порядке, установленном абзацами 11,12 пунктом 46 настоящего Положения.

Основаниями выплаты премий за работу, связанную с достижением целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты» являются:

- за достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 1 раздела II «дорожной карты»: увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года;

- за достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 2 раздела II «дорожной карты»: увеличение количества наименований библиографических записей (изданий), направленных для включения в сводный каталог в электронной форме, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года;

- за достижение целевого показателя (индикатора), предусмотренного пунктом 6 раздела II «дорожной карты»: увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей, по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.

44. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении;

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением.

Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом Учредителя.

45. Количественные и качественные критерии премиальных выплат определены **Приложением 5** настоящего Положения.

46. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется руководителю учреждения:

заместителями руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений - на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

Представление должно содержать сведения о достижении работником качественных и количественных показателей, установленных перечнем.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в настоящем пункте, на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

Представление составляется лицами, указанными в настоящем пункте, по собственной инициативе в случаях:

а) фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;

б) при поступлении на работу в учреждение представление составляется непосредственным руководителем структурного подразделения, в которое трудоустраивается работник, в соответствии с настоящим Положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником;

в) при установлении и определении размеров премиальных выплат (за исключением премиальных выплат за особые заслуги).

Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, если настоящим Положением не установлено иное. Представление о премировании должно содержать сведения о наличии оснований премирования каждого из работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя, фактически отработанном каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках.

Работниками, находящимся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, представление о премировании составляется самостоятельно с учетом установленных настоящим пунктом требований или руководитель учреждения самостоятельно указывает сведения, предусмотренные [абзацем одиннадцатым](#Par320) настоящего пункта, при издании локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения.

47. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

48. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Тулунского муниципального района.

**Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ХУДОЖЕСТВЕНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

49. В настоящей главе устанавливаются условия оплаты труда руководителей, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами функции руководства учреждениями, заместителей руководителей, художественных руководителей.

50. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

Руководителям и их заместителям, художественным руководителям, впервые назначаемым на должности руководителей и заместителей руководителей, художественных руководителей, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размера средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

51. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с Уставом учреждения. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения по видам экономической деятельности учреждений установлены в соответствии с **Приложением 4** к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается ежегодно по показателям результативности и качества деятельности учреждения, в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры Тулунского муниципального района к группам по оплате труда руководителей и специалистов, утверждается приказом учредителя.

**Показатели результативности и качества деятельности учреждений культуры для установления должностных окладов руководителям учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Группа по оплате труда** | **Размер ДО оклада** |
| **1** | **2** | **3** |
| Показатели результативности и качества деятельности учреждений определяются в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры Тулунского муниципального района к группам по оплате труда руководителей и специалистов | 1группа2группа3 группа4 группа | до 8 размеров средней з/пл. основного персонала учреждения. до 6до 4-хдо 2-х  |

52. Изменение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется не ранее чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

53. Должностные оклады заместителей руководителей, художественных руководителей устанавливаются в размере 70 - 90 процентов от должностных окладов руководителей с учетом:

а) размера должностного оклада руководителя;

б) степени важности должностных обязанностей (осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставом учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности).

Размеры должностных окладов заместителей, художественных руководителей указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

54. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты:

а) предусмотренные [пунктами](#Par240) 35 - 37, п. а - в п. 38, [6](#Par383)0, 61 настоящего Положения;

б) премия за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утверждаемых приказом учредителя (далее - целевые показатели деятельности учреждения);

в) премии за доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленного «дорожной картой» уровня заработной платы.

55. Для заместителей руководителей учреждений, художественных руководителей, устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктами](#Par240) 35 - 38, [6](#Par383)0, [6](#Par388)1 настоящего Положения.

56. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, предусмотренные [пунктами](#Par240) 35 - 37, [6](#Par383)0, [6](#Par388)1 настоящего Положения, устанавливаются учредителем, размеры указанных выплат определяются в заключаемом с руководителем учреждения трудовом договоре (дополнительном соглашении) в соответствии с:

а) перечнями показателей результативности руководителей;

б) максимальным размером дополнительных выплат, предусмотренных [пунктом 6](#Par383)0 настоящего Положения, установленных в соответствующем учреждении;

в) предельным размером персонального коэффициента, установленного пунктом 63 настоящего Положения.

57. Размер, порядок и условия премирования руководителей по стимулирующим выплатам, предусмотренным [пунктом](#Par279) 38 настоящего Положения, [подпунктом "б" пункта 5](#Par357)4 настоящего Положения, если иное не предусмотрено настоящим Положением, ежегодно устанавливаются учредителем и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору (трудовом договоре) с учетом:

а) целевых показателей деятельности учреждения;

б) стажа работы в учреждении;

в) выполнения показателей муниципального задания в предыдущем календарном году.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с [главой 3](#Par190) настоящего Положения.

58. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера, предусмотренных [пунктом 5](#Par358)5 настоящего Положения, и размеры выплат компенсационного характера заместителю руководителя, художественному руководителю устанавливает руководитель в соответствии с [главами 3](#Par190), [4](#Par227) и [6](#Par372) настоящего Положения.

**Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

59. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие особенности определения должностных окладов и расчета заработной платы:

а) размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления суммы должностного оклада работника и установленных ему стимулирующих выплат, предусмотренных [подпунктами "а"](#Par266) - ["в"](#Par272), ["г" пункта](#Par278) 37, [пунктом 6](#Par383)0 настоящего Положения за норму часов педагогической работы в месяц, на среднемесячное количество рабочих часов;

б) норма часов педагогической работы в месяц определяется преподавателям учреждений в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

60. Дополнительная выплата устанавливается работникам, участвующим в осуществлении учреждением основной деятельности, в случае:

- если установленный в соответствии с [пунктом 1](#Par102)6 настоящего Положения должностной оклад работника при сохранении объема должностных обязанностей и выполнении им работы той же квалификации, что и до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, установлен меньше должностного оклада, выплачиваемого до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, - в размере, исчисляемом как разница между размерами должностного оклада работника, выплачиваемого до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, и должностного оклада работника, установленного в соответствии с [пунктом 1](#Par102)6 настоящего Положения (доплата до должностного оклада).

61. Персональные коэффициенты устанавливаются к минимальным окладам отдельным категориям работников, а для работников, указанных в [пункте 7](#Par77) настоящего Положения, - к должностным окладам (далее - персональный коэффициент) при наличии следующих оснований:

а) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства;

б) за работу в творческих коллективах учреждений - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства;

в) творческим работникам учреждений - лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

г) за координирование деятельности общедоступных и специализированных библиотек централизованной библиотечной системы, учреждений клубного типа и дополнительного образования Тулунского муниципального района;

д) награжденным наградами Иркутской области;

е) молодым специалистам - работникам в возрасте на дату установления персонального коэффициента не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащимся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования по занимаемой должности (профессии), (устанавливается работникам, не имеющим персональный коэффициент за стаж работы в учреждении) в размерах:

- до 3-х лет работы – 20% должностного оклада;

- от 3х до 5 лет работы – 10% должностного оклада;

- от 5 до 7 лет работы – 5% должностного оклада.

ё) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

ж) за особые творческие достижения: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью; творческое новаторство;

з) за научную и методическую работу в сфере клубного и библиотечного дела.

62. Если работник имеет право на установление персонального коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами "б" и "в" пункта 61 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Персональный коэффициент по основаниям, предусмотренным [подпунктами "а"](#Par391) - "в" пункта 61 настоящего Положения, устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), о предоставлении стипендий и премий, в случае, если календарный период не предусмотрен, персональный коэффициент устанавливается на 12 месяцев, следующих за месяцем, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

Персональный коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом "и" пункта 61 настоящего Положения, устанавливается работнику при стаже основной работы в учреждении от 3 лет и выше, в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

63. Предельный размер персональных коэффициентов, установленных работнику, не должен превышать 3.

64. Материальная помощь работникам учреждений (включая руководителей, их заместителей, художественных руководителей) выплачивается при наступлении следующих случаев:

а) наступлении длительной (свыше 5 рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность): смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы;

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

65. При наступлении указанных случаев рекомендуемый размер материальной помощи составляет:

а) для руководителей, заместителей руководителей, художественных руководителей - от 1 до 5 должностных окладов;

б) для иных работников, порядок и условия оплаты труда которых регулируются настоящим Положением, решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения. Решение по указанному заявлению должно быть принято руководителем в течение 3 дней с момента поступления заявления работника на рассмотрение. Решение о выплате и размере материальной помощи работнику оформляется локальным актом учреждения.

66. Конкретный размер материальной помощи:

а) руководителю учреждения с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения, определяется правовым актом учредителя о выплате материальной помощи руководителю учреждения;

б) заместителям руководителей, художественным руководителям с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения, определяется локальным актом учреждения о выплате материальной помощи заместителю руководителя.

Локальные акты учреждений о выплате материальной помощи работникам, заместителям руководителя, художественным руководителям, правовые акты учредителя о выплате материальной помощи руководителю должны содержать сведения о наступлении случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения, и размере материальной помощи.

67. Материальная помощь работникам учреждений выплачивается не более 1 раза в календарный год, с учетом фактических обстоятельств наступления случаев, предусмотренных пунктом 64 настоящего Положения, в размере не более 3 должностных окладов.

**Приложение 1**

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, утвержденному постановлением администрации Тулунского муниципального района от 2013 г. №- пг

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческий дворец культуры «Прометей». Адрес: 665259 Иркутская область, г. Тулун, микрорайон «Угольщиков», 34.;
2. Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческий организационно-методический центр» Тулунского муниципального района. Адрес: 665259 Иркутская область, г. Тулун, микрорайон «Угольщиков», 34.
3. Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческая центральная библиотека им. Г. С. Виноградова» Тулунского муниципального района. Адрес: 665259 Иркутская область, г. Тулун, микрорайон «Угольщиков», 34.
4. Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» Тулунского муниципального района. Адрес: 665259 Иркутская область, г. Тулун, микрорайон «Угольщиков», 34.
5. Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа» с. Шерагул. Адрес: 665216 Иркутская область, Тулунский район, с. Шерагул, ул. Ленина, 88.
6. Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования детей «Детская художественная школа» с. Шерагул. Адрес: 665216 Иркутская область, Тулунский район, с. Шерагул, ул. Ленина, 61.

**Приложение 2**

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, утвержденному постановлением администрации Тулунского муниципального района от г. № -пг

**Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры минимальных окладов работников муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района**

**1. Профессиональные квалификационные должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н**

**(за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)**

**Профессиональная квалификационная группа должностей**

**педагогических работников**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень**  |
| Инструктор по физической культуре  | **4060** |
| Музыкальный руководитель   |
| **2 квалификационный уровень**  |
| Концертмейстер  | **5175** |
| Педагог дополнительного образования  |
| Тренер-преподаватель  |
| **3 квалификационный уровень**  |
| Методист  | **4221** |
| Старший инструктор-методист  |
| Старший педагог дополнительного образования  |
| Старший тренер-преподаватель  |
| **4 квалификационный уровень**  |
| Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенныхк профессорско-преподавательскому составу)  | **5175** |
| Руководитель физического воспитания  |
| Старший методист  |

**2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень**  |
|  Секретарь  | **3117** |
| Секретарь-машинистка  |
| **2 квалификационный уровень**  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (для должностей специалистов (служащих), квалификационными характеристиками по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование «старший» не применяется)  | **3301** |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень**  |
| Администратор  | **3853** |
|  |
| **2 квалификационный уровень**  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория  | **3939** |
| **3 квалификационный уровень**  |
| Начальник хозяйственного отдела  | **4215** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория |
| **4 квалификационный уровень**  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, покоторым может устанавливаться производное должностноенаименование "ведущий"  | **4307** |
| **5 квалификационный уровень**  |
| Начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (смены)  | **4399** |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень**  |
| Инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик)  | **4583** |
| Инженер по охране труда и технике безопасности  |
| Инженер-программист (программист)  |
| Специалист по кадрам  |
| Экономист  |
| Юрисконсульт |
| **2 квалификационный уровень**  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория  | **5043** |
| **3 квалификационный уровень**  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, покоторым может устанавливаться I внутридолжностная категория | **5497** |
| **4 квалификационный уровень**  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, покоторым может устанавливаться производное должностноенаименование «ведущий»  | **5957** |
| **5 квалификационный уровень**  |
| Главный специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера  | **6417** |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень**  |
| Начальники отделов, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н, по данной ПКГ  | **6601** |
| **2 квалификационный уровень**  |
| Главные: аналитик, специалист по защите информации,технолог, эксперт, механик, энергетик, диспетчер (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации) | **6693** |
| **3 квалификационный уровень**  |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения  | **6877** |

**3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»**

|  |  |
| --- | --- |
| Контролер билетов  | **3295** |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий билетными кассами  | **4480** |
| Заведующий костюмерной  |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки  |
| Культорганизатор  |
| Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера |
| Аккомпаниатор  |
|  |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

|  |  |
| --- | --- |
| Библиотекарь  | **5147** |
| Концертмейстер по классу вокала (балета)  |
| Главный библиотекарь  |
| Главный библиограф  |
| Помощник главного режиссера (главного дирижера, главногобалетмейстера, художественного руководителя), заведующийтруппой  |
| Библиограф  |
| Художник-бутафор  |
| Художник-гример  |
| Художник-декоратор  |
| Художник-конструктор  |
| Художник-скульптор  |
| Художник по свету  |
| Художник-модельер театрального костюма  |
| Художник-реставратор  |
| Художник-постановщик  |
| Художник-фотограф  |
| Мастер - художник по созданию и реставрации музыкальныхинструментов  |
| Аккомпаниатор-концертмейстер  |
| Администратор (старший администратор)  |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций  |
| Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций  |
| Артист-вокалист (солист)  |
| Специалист по фольклору  |
| Специалист по жанрам творчества  |
| Специалист по методике клубной работы |
| Кинооператор  |
| Звукооператор  |
| Ассистент кинооператора  |
| Ассистент кинорежиссера  |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

|  |  |
| --- | --- |
| Главный балетмейстер  | **5877** |
| Главный хормейстер  |
| Главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик  |
| Заведующий музыкальной частью  |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки  |
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)  |
| Звукорежиссер  |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской  |
| Режиссер массовых представлений   |
| Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства,клуба по интересам  |

**4. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н**

**Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Костюмер, маляр по отделке декораций; машинист сцены; столяр по изготовлению декораций; осветитель.  | **3117** |

**5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень**  |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **3117** – 1 квалификационный разряд, **3220** - 2 квалификационный разряд, **3531** - 3 квалификационный разряд |
| Контролер-кассир  | **3117** |
| Кассир билетный  |
| Гардеробщик  |
| Дворник  |
| Подсобный рабочий  |
| Швея по ремонту одежды  |
| Оператор электрокотельной  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  |
| Слесарь-электрик  |
| Слесарь-сантехник  |
| Слесарь по ремонту оборудования  |
| Слесарь-ремонтник  |
| Истопник  |
| Сторож (вахтер)  |
| Уборщик служебных помещений  |
| **2 квалификационный уровень**  |
| Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационномууровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)  | **3565** |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень**  |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотреноприсвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии сЕдиным тарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих  | **3738** – 4 квалификационный разряд, **4054** – 5 квалификационный разряд |
| Водитель автомобиля  | **3738** |
| **2 квалификационный уровень**  |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | **4365** – 6 квалификационный разряд, **4675** – 7 квалификационный разряд  |
| **3 квалификационный уровень**  |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ ипрофессий рабочих  | **5193** |
| **4 квалификационный уровень**  |
| Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)  | **5405** |

**Приложение 3**

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, утвержденному постановлением администрации Тулунского муниципального района от г. № -пг

**Рекомендуемый размер персональных коэффициентов к минимальному окладу работников по должностям (профессии) не предусматривающим категорирование**

Размер выплат с учетом повышающего коэффициента (далее - КПП) к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Максимальный размер повышающего коэффициента работникам культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры не может превышать 50%.

- **работники культуры, спорта, дополнительного образования детей**

1. Аккомпаниатор
2. Заведующий костюмерной
3. Распорядитель танцевального вечера, ведущий костюмерной, руководитель музыкальной части дискотеки
4. Главный библиотекарь
5. Главный библиограф
6. Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующего труппой
7. Художник-реставратор
8. Ассистент кинооператора
9. Ассистент кинорежиссера
10. Главный балетмейстер
11. Главный хормейстер
12. Главный художник
13. Режиссер-постановщик
14. Заведующий музыкальной частью
15. Заведующий отделом (сектором) библиотеки
16. Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской
17. Художественный руководитель
18. Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения
19. Музыкальный руководитель
20. Концертмейстер
21. Артист-вокалист (солист)

**- служащим отраслевых должностей:**

1. Секретарь

2. Секретарь-машинистка

3. Администратор

4. Начальник хозяйственного отдела

5. Начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (смены)

6. Специалист по маркетингу

7. Специалист по кадрам

8. Главные специалисты: в отделах, лабораториях, мастерских: заместитель главного бухгалтера

9. Заведующие, начальники отделов, начальник вспомогательного отдела (кадров, спецотдела и др.)

10. Главные: аналитик, специалист по защите информации, технолог, энергетик и др. (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)

**- рабочие общеотраслевых профессий:**

1. Контролер-кассир
2. Кассир билетный
3. Гардеробщик
4. Дворник
5. Подсобный рабочий
6. Швея по ремонту одежды
7. Оператор электрокотельной
8. Рабочий Контролер билетов
9. Заведующий билетными кассами
10. по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
11. Слесарь-электрик
12. Слесарь-сантехник
13. Слесарь по ремонту оборудования
14. Слесарь-ремонтник
15. Истопник
16. Сторож (вахтер)
17. Уборщик служебного помещения
18. Костюмер, маляр по отделке декораций, осветитель, машинист сцены, столяр по изготовлению декораций
19. Механик по обслуживанию звуковой техники, механик по ремонту и обслуживанию кинотехнического оборудования

21.Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 22. Оператор видеозаписи

**Перечень**

**критериев для применения повышающего коэффициента**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование критериев** | **Размер (ПК) повышающего коэффициента** |
| Профессиональная подготовленность:- высшее образование- переподготовка | 5%3% |
| Сложность, важность выполняемой работы | до 45% |

**Приложение 4**

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района, утвержденному постановлением администрации Тулунского муниципального района от г. № -пг

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ

**Раздел 1** ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ **«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**»

Преподаватель

Педагог дополнительного образования

Тренер – преподаватель

**Раздел 2**. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ **«ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПРОЧИХ КОММУНАЛЬНЫХ, СОЦИАЛЬНЫХ И ПЕРСОНАЛЬНЫХ УСЛУГ»**

* 1. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕК ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

Главный библиограф

Главный библиотекарь

Библиограф

Библиотекарь

Редактор

Методист

2.2.ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКИЙ ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ «ПРОМЕТЕЙ»

Главный хормейстер; Аккомпаниатор-концертмейстер;

Главный балетмейстер;

Режиссер; Режиссер – постановщик;

Балетмейстер – постановщик; Художник - постановщик;

Художник-модельер; Художник по свету; Балетмейстер; Хормейстер;

Руководитель клубного формирования;

Артист-вокалист (солист);

Аккомпаниатор;

**Раздел 3**. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКИЙ ОРГАНИЗАЦИОННО - МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

Специалист по народному творчеству

Специалист по информационным технологиям

Специалист по фото и видеообрудованию.

**Приложение 5**

 к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры, спорта, дополнительного образования детей в сфере культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением по культуре, молодежной политике и спорту администрации Тулунского муниципального района

КРИТЕРИИ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ПО КУЛЬТУРЕ, МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ИСПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ТУЛУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Виды муниципальных учреждений | Показатели деятельности | Размер премии  |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | МКУК «МЦБ» | Количество посещений на одного пользователя – не менее 5 раз в год.Количество документов, выданных в среднем на одного пользователя: - для муниципальных универсальных библиотек –не менее 20 экз; - для детских отделений библиотек – не менее 15экз. Выезды методистов в муниципальные библиотеки – не менее 5 раз в год на одного сотрудника МУК «МЦБ» | По согласованию с комиссией, созданной в учреждениях культуры с участием представителей от работников учреждения. до 100% среднего заработка работника, исчисленного за год, по итогам работы которого выплачивается премия. |
| 2 | Муниципальные учреждения культуры клубного типа | Число посетителей – более 500 человек в год на одного творческого работника.Число клубных формирований – 1-2 на одного творческого работника.Число занимающихся в формировании – не менее 10 человек. | По согласованию с комиссией, созданной в учреждениях культуры с участием представителей от работников учреждения, до 100% среднего заработка работника, исчисленного за год, по итогам работы которого выплачивается премия. |
| 3 | МКУК«Межпоселенческий организационно – методический центр | Оказание методической помощи муниципальным учреждениям культурно – досугового типа:1.Экспертные консультации - не менее 10 консультаций в год на одного специалиста. 2. Обучающие семинары не менее трех в год с целью улучшения качества организации досуга. 3. Издание методических пособий не менее одного в два года. 4. Издание методической продукции (положения, сценарии, рекомендации) не менее пяти в год. 5.Экспедиционное исследование народных традиций в Тулунском муниципальном районе – одна экспедиция в год продолжительностью не мене трех дней. 6.Проведение районных выставок декоративно – прикладного искусства – не менее двух в год. 7.Выезды методистов в учреждения культуры клубного типа – не менее 5 раз в год на одного сотрудника. | По согласованию с комиссии, созданной в учреждениях культуры с участием представителей от работников учреждения. до100% среднего заработка работника, исчисленного за год, по итогам работы которого выплачивается премия. |
| 4 | Муниципальные казенные учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры | Сохранение количества обучающихся. | По согласованию с комиссии, созданной в учреждениях культуры с участием представителей от работников учреждения. до 100% среднего заработка работника, исчисленного за год, по итогам работы которого выплачивается премия. |
| 5 | Для руководителей учреждений культуры и их заместителей | 1.Подготовке и реализация авторских инновационных и инвестиционных программ. 2. Результативное участие в конкурсах смотрах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях. 3. Сверхплановое поступление внебюджетных финансовых средств 4..Сверхплановое выполнение муниципального задания | В соответствии с приказом учредителя до 100% среднего заработка работника, исчисленного за год, по итогам работы которого выплачивается премия. |

 Квартальная премия по итогам работы за соответствующий квартал выплачивается руководителям учреждений, заместителям руководителей, работникам учреждений культуры при перевыполнении показателей деятельности руководителей, заместителей руководителей, работников учреждений, определенных индивидуальными квартальными планами, по согласованию с комиссией, созданной в учреждениях культуры с участием представителей от работников учреждения