**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПИТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 11 октября 2011 года №335

**Об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципальных учреждений культуры Питерского района**

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Устава Питерского муниципального района, решения Собрания депутатов Питерского муниципального района от 31 октября 2008 года №30-1 «О введении на территории района новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Питерского района согласно приложению.

2. Постановление главы администрации Питерского муниципального района от 26 марта 2009 года №103 «Об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципальных учреждений культуры Питерского района» (с изменениями от 31 мая 2011 года №160) признать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района по социальной сфере Кириченко А.В.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2011 года.

**Глава администрации**

**муниципального района А.А. Иванов**

Приложение

к постановлению администрации

муниципального района

от 11 октября 2011 года №335

# Положение

# об оплате труда работников учреждений культуры Питерского муниципального района Саратовской области

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (далее - Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников в муниципальных учреждениях культуры.

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

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация должностных окладов работников учреждений культуры Питерского муниципального района осуществляется в соответствии с решением Собрания депутатов Питерского муниципального района о бюджете на соответствующий финансовый год.

**2. Порядок установления окладов (должностных окладов)**

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих (технических исполнителей) учреждений культуры и искусства устанавливаются в соответствии с приложениями №1,2,6,8.

Размеры должностных окладов устанавливаются дифференцированно по группам учреждений по оплате труда.

2.2 Руководителям и специалистам, работающим в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливаются должностные оклады на 25 процентов выше в соответствии с приложением №3

2.3. Перечень профессий рабочих учреждений культуры и искусства, на основании которого осуществляется оплата труда в отрасли, устанавливается в соответствии с приложением №4,7.

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

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений, главного инженера, устанавливаются приказом по учреждению на 5-10% ниже оклада руководителей учреждений по соглашению сторон трудового договора, а заместителям руководителей отделов устанавливаются на 5% ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя (начальника).

2.6. Должностные оклады руководителей любительских объединений, студий, коллективов самодеятельного искусства, кружков, клубов по интересам, устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день, аккомпаниаторам – за 4 часа работы в день. Для указанных работников устанавливается помесячный суммированный учет рабочего времени. В тех случаях, когда данные работники не могут быть полностью загруженными работой, оплата их труда производится за установленный объем работы по часовым ставкам.

2.7. При определении должностных обязанностей и требований к знаниям используются тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры Российской Федерации, тарифно-квалификационные требования по должностям работников науки и научного обслуживания Российской Федерации, в той их части, в которой они не связаны с применением Единой тарифной сетки.

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

2.9. Аттестация осуществляется:

специалистов и других служащих учреждений культуры и учреждений образования на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников культуры Российской Федерации,

по профессиям рабочих на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, аттестуются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.10. Должностные оклады руководителей, отдельных специалистов и служащих учреждений культуры устанавливаются в соответствии с группой учреждений по оплате труда согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

**3. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

3.1.Выплата работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включает в себя:

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в ночное время;

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

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

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

**4. Порядок и условия выплат стимулирующего**

**характера работников учреждения**

4.1. В целях поощрения работников учреждений культуры за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, могут быть установлены следующие выплаты:

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет работы в сфере культуры;

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств, поступающих от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

При этом назначение выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за выслугу лет) за счет средств местного бюджета должен составлять (для отрасли культуры) не менее 20% от фонда оплаты труда по должностным окладам.

4.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения конкретной работы с учетом ее результата.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

выполнение особо важных и срочных работ;

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- качественной подготовке и проведению мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности;

Размер премии за качественную подготовку и проведение мероприятий, качественную и своевременную сдачу отчетности может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером данная премия не ограничена.

4.5.Руководителям и специалистам профильной деятельности для муниципальных учреждений культуры устанавливаются надбавки:

- за почетное звание «Заслуженный» («Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист» и другие) - 20%,

- за наличие почетного отраслевого знака - 10% от должностного оклада приложение №9.

4.6. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию:

водителям первого класса;

водителям второго класса.

4.7. Для работников учреждений сферы культуры устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в сфере культуры, в зависимости от общего стажа работы в сфере культуры в процентах к должностному окладу (тарифной ставке):

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

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

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15% от должностного оклада (оклада);

при выслуге лет свыше 15 лет - 20% от должностного оклада (оклада).

Выплата за выслугу лет выплачивается по основной должности, исходя из должностного оклада (оклада) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Увеличение выплаты за выслугу лет при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие выслугу лет, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего выслугу лет.

Исчисление стажа, дающего право на получение надбавок за выслугу лет производится в соответствии с положением, разработанным и утвержденным Постановлением Правительства Саратовской области от 26.12.2008 г. №519-П. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях культуры выплата за выслугу лет устанавливается в порядке и условиях, предусмотренных положением.

4.8. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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

4.10. Руководителям учреждений сферы культуры, стимулирующие выплаты, доплаты за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, устанавливаются решением вышестоящего органа управления.

Премирование руководителя (в том числе художественного руководителя) учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Премирование руководителя производится в порядке, предусмотренном Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений, утвержденным приказом органа управления культурой.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются органом управления культурой в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.11. Все вышеперечисленные выплаты и премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, разряды оплаты труда рабочих учреждений культуры и искусства определяются по результатам аттестации.

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

5.3. Номенклатура муниципальных учреждений культуры, для работников которых применяется Положение, приведена в приложении №5.

5.4. Руководителям учреждений предоставлено право определять порядок, условия и размеры выплат материальной помощи работникам в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и другими локальными актами учреждений за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от платных услуг и средств от иной приносящей доход деятельности.

5.5. Все выплаты, предусмотренные настоящим Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников учреждений сферы культуры в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Приложение №1

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Должностные оклады**

**руководителей и специалистов, технических исполнителей**

 **библиотек и других учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Месячные должностные оклады по группам оплаты труда (руб.) |
| 3 группа | 4 группа | не отнесенные к группам |
| 1**. Руководители** |
| Директор (заведующий)  | 5475 | 5197 | 4942 |
| Главные: библиотекарь, библиограф | 5197 | 5197 |  |
| Заведующие отделами по основной деятельности | 5197 | 4942 | 4686 |
| Заведующий реставрационной мастерской, филиалом музея (библиотеки) | 5197 | 4942 | 4686 |
| Заведующие секторами по основной деятельности | 4942 | 4686 |  |
| Заведующие передвижными выставками | 4942 | 4686 |  |
| Заведующие другими структурными подразделениями (отделами, службами, бюро и т.п.) | 4686 | 4473 |  |
| 2. **Специалисты** |
| Библиотекарь, библиограф ведущий | 4942468642703865 |
|  первой категории |
|  второй категории |
|  без категории |
| Методист библиотеки, музея ведущий первой категории второй категории без категории | 5475468642704074 |

Приложение №2

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Должностные оклады**

**руководителей, художественного персонала, специалистов культурно-досуговых учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Месячные должностные оклады по группам оплаты труда (руб.) |
| III | IV | не отнесенные к группам |
| 1**. Руководители** |
| Директор (заведующий)  | 5175 | 5197 | 4942 |
| Заведующие структурными подразделениями по основной деятельности (отделами, службами, цехами, производственными мастерскими) т.п. | 5197 | 4942 |  |
| Заведующий сектором | 4942 | 4686 |  |
| Заведующие другими структурными подразделениями (отделами, службами, участками и т.п.), бюро микрофильмирования, фотолабораторией | 4686 | 4473 |  |
| 2. **Специалисты** |
| Художественный руководитель | 5175 | 5197 | 4686 |
| Режиссер, хормейстер | 517546864473 |
|  первой категории |
|  второй категории |
|  без категории |
| Ассистент хормейстера | 3706 |
| Аккомпаниатор | 42703865 |
|  первой категории |
|  второй категории |
| Методист ведущий первой категории второй категории без категории | 5175468642704074 |
| Руководители любительских объединений, клубов по интересам первой категории второй категории без категории | 427040743866 |
| Ведущие дискотек, руководители музыкальной части, звукооператоры первой категории второй категории | 42704074 |
| Культорганизатор первой категории второй категории | 42703866 |

Приложение №3

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Перечень должностей специалистов культуры и кинематографии, работающих на селе, тарифные ставки и оклады которых в соответствии с Законом «О социальном развитии села» № 01-23/75 от 10.06.1991г. повышаются на 25 процентов**

Руководители:

- Директор (заведующий) и его заместитель

- Заведующие отделами

- Главные: инженер, библиотекарь, библиограф

- художественный руководитель

2. Специалисты всех категорий:

- методист, библиотекарь, библиограф, режиссер, хормейстер, культорганизатор, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, инженер, художник, руководители кружков, любительских объединений, юрисконсульт и др. специалисты предусмотренные квалификационным справочником.

Приложение №4

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Перечень профессий рабочих, относящихся к отрасли культуры**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий | Диапазон разрядов |
| Фильмопроверщик | 3-5 |

Приложение №5

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Номенклатура учреждений культуры**

|  |  |
| --- | --- |
| **№п/п** | **Наименование учреждения** |
| 1 | МУК «Питерский РДК» |
| 2 | МУК «Малоузенский СДК» |
| 3 | МУК «Новотульский СДК» |
| 4 | МУК «Мироновский СДК» |
| 5 | МУК «Агафоновский СДК» |
| 6 | МУК «Нивский СДК» |
| 7 | МУК «Алексашкинский СДК» |
| 8 | МУК «Орошаемский СДК» |
| 9 | РМУК «Питерская межпоселенческая центральная библиотека» |

Приложение №6

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Размеры должностных окладов**

**по общеотраслевым должностям руководителей**

**(кроме руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров),**

**специалистов учреждений культуры**

Должностные оклады руководителей устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа работы по специальности и группы по оплате труда руководителей учреждений.

Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа работы по специальности и квалификационных категорий.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией в соответствии с порядком проведения аттестации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование должностей** | **Месячные оклады (руб.)** |
| 1. Руководители |
| 1.1. | Главный инженер – высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на руководящих должностях не менее 5 лет: |  |
|  |  III группы по оплате труда руководителей | 5975 |
|  |  IV группы по оплате труда руководителей | 5755 |
| **2.** | **Специалисты** |  |
| 2.1. | Ведущий: инженер всех специальностей и наименований, юрисконсульт – высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности специалиста I категории не менее 3 лет  | 4942 |
| 2.2. | I категории: инженер всех специальностей и наименований, механик, художник, юрисконсульт, эколог – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста II категории не менее 3 лет | 4473 |
| 2.3. | II категории: программист – высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности программиста не менее 3 лет;методист (кроме педагогических работников) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет | 4473 |
| 2.4. | Без категории: методист (кроме педагогических работников) – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;программист – высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет; | 4074 |
| 2.5. | Без категории: инженер всех специальностей и наименований, механик, художник, юрисконсульт – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет; | 3866 |
| **3.** | **Технические исполнители** |  |
| 3.1. | Старший: кассир – начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по специальности не менее 5 лет; | 3706 |
| 3.2. | Машинистка I категории – начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе, печатание со скоростью свыше 100 ударов в минуту при работе с иностранным текстом. | 3546 |

Приложение №7

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Размеры окладов по профессиям рабочих**

**учреждений культуры в зависимости от разрядов работ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Разряды работ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Оклад, руб. | 3409 | 3423 | 3466 | 3546 | 3706 | 3866 | 4074 | 4270 |

Приложение №8

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Размеры окладов по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих учреждений культуры, постоянно занятых на важных и ответственных работах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Наименование профессий* | *Оклад (рублей)* |
| 1. | Водитель автобусов, имеющие 1 класс и занятый перевозкой участников художественных коллективов; автоклубов оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения | 4686 |

Приложение №9

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Размеры ежемесячных доплат**

**работникам учреждений культуры, имеющим ученую степень, почетные звания, награжденным отраслевым почетным знаком**

|  |  |
| --- | --- |
| Имеющим почетное звание «Заслуженный» (в том числе получившим почетное звание «Заслуженный работник культуры, артист …» в республиках, входивших в состав СССР до 31 декабря 1991 года) | 20 процентов должностного оклада |
| Награжденным отраслевым почетным знаком  | 10 процентов должностного оклада |

Приложение №1-

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**ПОРЯДОК**

отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры подведомственных Управлению культуры и кино администрации Питерского муниципального района

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок предусматривает дифференциацию муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино подведомственных Управлению культуры и кино администрации Питерского муниципального района к группам по оплате труда руководителей учреждений в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

1.2. Соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается при условии выполнения учреждением всех показателей предусмотренных настоящим Порядком. Производится один раз в год комиссией создаваемой приказом начальника Управления культуры и кино администрации Питерского муниципального района по результатам деятельности учреждений культуры и кино за предыдущий год на основании данных статистической отчетности.

**2. Объемные показатели отнесения к группам по оплате труда**

**руководителей РМУК «Питерская межпоселенческая центральная библиотека»**

РМУК «Питерская межпоселенческая центральная библиотека» (РМУК «ПМЦБ») относится к группе по оплате труда руководителя исходя из числа читателей и количества книговыдач

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Число читателей за год (тыс.человек) | Количество книговыдач (тыс.экземпляров) |
| 3 | От 25 до 50 | от 525 до 1050 |
| 4 | До 25 | До 525 |

При отнесении к группе по оплате труда руководителей РМУК «ПМЦБ» учитывается общее годовое число книговыдач по РМУК «ПМЦБ» в целом, включая показатели филиалов.

**3. Объемные показатели отнесения учреждений культурно-досугового**

**типа к группам по оплате труда руководителей**

Для отнесения учреждений культурно-досугового типа к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема к сложности проводимой ими культурно-воспитательной работы устанавливаются следующие показатели:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Сумма условных единиц |
| 3 | от 150 до 220 |
| 4 | от 80 до 150 |

К клубным формированиям относятся кружки, коллективы и студии любительского художественного и технического творчества, любительские объединения и клубы по интересам школы и курсы прикладных знаний и навыков. Группы физкультурно-оздоровительного и иного направления соответствующего основным принципам и видам деятельности культурно-досугового учреждения.

В культурно-досуговые мероприятия включаются тематические вечера, диспуты, деловые игры, встречи за круглым столом, детские утренники, вечера для ветеранов войны и труда, подготовленные по специальному сценарию (плану), театрализованные праздники и представления, концерты и спектакли, народные гуляния и карнавалы праздники района, семейные обряды и ритуалы, показательные выступления, сеансы одновременной игры в шахматы и шашки, дискотеки, благотворительные мероприятия и т.д.

Количество условных единиц определяется следующим образом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество клубных формирований | 5 единиц | За одно клубное формирование |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника | 1 единица | За каждое мероприятие |
| Количество коллективов имеющих звание «Народный» (образцовый) | 10 единиц | За каждый коллектив |
| Количество концертов имя данных | 1 единица | За каждый концерт |
| Количество видов платных услуг | 2 единицы | За каждый вид платных услуг |
| Участие творческих коллективов смотрах, фестивалях, конкурсах |
| международных | 15 единиц | За каждое участие |
| всероссийских | 10 единиц | За каждое участие |
| межрегиональных | 5 единиц | За каждое участие |
| региональных | 4 единиц | За каждое участие |
| межмуниципальных | 3 единиц | За каждое участие |
| районных (окружных) | 2 единиц | За каждое участие |
| Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках художественной самодеятельности | 5 единиц | За каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника кружка |

Сельские клубы относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от количества постоянно действующих в течение года клубных формирований, культурно-досуговых мероприятий на платной основе по следующим показателям (в условных единицах)

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Сумма условных единиц |
| 3 | от 200 до 300 |
| 4 | от 100 до 200 |

Количество условных единиц определяется следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество клубных формирований | 10 единиц | За одно клубное формирование |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе | 1 единиц | За каждое мероприятие |

1. Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника определяется следующим образом:

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе предусмотренных в примечании делится на число творческих работников согласно Примечанию

Численность работников в постоянно действующих в течении года кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в кружках на число работников в кружках.

2. Передвижные клубные учреждения (автоклубы, культбригады), не являющиеся структурным подразделением учреждения культуры клубного типа относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от количества культурно-досуговых мероприятий, программ имеющихся в репертуаре; коллективов, имеющих звание «народный» обслуживаемых населенных пунктов; видов платных услуг, оказываемых населению в течение года по следующим показателям ( в условных единицах):

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Сумма условных единиц |
| 3 | от 200 до 250 |
| 4 | от 150 до 200 |

Количество условных единиц определяется следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество культурно-досуговых мероприятий в год | 1 единиц | За каждое мероприятие |
| Количество программ имеющихся в репертуаре и использовано в работе  | 5 единиц | За каждую программу |
| Количество коллективов имеющих название «Народный» (образцовый)  | 10 единиц | За один коллектив |
| Количество обслуживающих населенных пунктов и производственных участников не входящих в зону обслуживания учреждениями культуры | 2 единиц | За один населенный пункт |
| Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года | 2 единиц | За каждый вид платных услуг |

**Примечание:**

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по

интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, школы, спортивные секции, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах на конец отчетного года.

2. К культурно-досуговым мероприятиям на платной основе относятся

дискотеки, на которые вход зрителей производится по входным билетам, по цене утвержденной в установленном порядке.

3. К творческим работникам относятся следующие специалисты занятые культурно досуговой деятельностью:

художественный руководитель, методист, режиссер, хормейстер, ассистент хормейстера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор, художник, заведующий. музыкальной частью, техник-озвучиватель, руководитель танцевального коллектива, руководитель драматического коллектива, руководитель кукольного кружка.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате клубного учреждения, фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях трудового договора сроком не менее года, в том числе по совместительству.

4. К концертам относятся концерты продолжительностью не менее 55 минут проводимые своими силами (исполнителями, коллективами, бригадами) как на стационаре, так и на выездах и гастролях.

Приложение №11

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Положение**

о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат

работникам РМУК «ПМЦБ»

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение (далее- Положение) разработано в целях повышения результативности профессиональной деятельности работников РМУК «Питерской межпоселенческой центральной библиотеки», своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей, поручений и заданий, повышения квалификации и достижения высоких результатов профессиональной деятельности.

2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности.

3. Дополнения и изменения критериев и показателей относится к компетенции директора РМУК «ПМЦБ». Установление условий стимулирования, не связанных с результатами труда, не допускается.

**Критерии оценки эффективности деятельности работников РМУК «ПМЦБ»**

Работникам РМУК «ПМЦБ» устанавливаются стимулирующие выплаты в абсолютном значении с учетом критериев эффективности:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность, специальность | Критерии эффективности | Отчетный период | Количество | Размер выплаты, руб. |
| **Директор «ПМЦБ»** | 1. Книговыдача | Год | пост. | 1073 |
|  | 2. За организацию работы по формированию единого фонда ЦБ, по повышению его качества и активизации использования | Год | пост. | 428 |
|  | 3. Работа клубов по интересам | Год | пост. | 429 |
|   | 4. Отсутствие жалоб и замечаний на выполняемую работу | Год | пост. | 644 |
|  | 5.Участие и проведение, подготовка районных и областных конкурсов | Год | пост. | 644 |
|  | 6.Привлечение читателей | Год | пост. | 644 |
|  | 7. За составление перспективных и текущих планов работы, подготовку и сдачу отчетов | Год | пост. | 428 |
| ИТОГО: |  |  |  | 4290 |
| **Заместитель директора ПМЦБ** | 1. Книговыдача | Год | пост. | 1073 |
|  | 2.Правильная и своевременная работа с фондом | Год | пост. | 386 |
|  | 3.Привлечение читателей | Год | пост. | 644 |
|  | 4. Отсутствие жалоб и замечаний на работу | Год | пост | 644 |
|  | 5. Участие в распределении новых поступлений между структурными подразделениями системы | Год | Пост. | 1113 |
| ИТОГО: |  |  |  | 3860 |

Приложение №12

к Положению об оплате труда

работников учреждений культуры

Питерского муниципального района

**Положение**

о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат

работникам МУК «Районный Дом культуры»

**ІІІ. Общие положения**

4. Настоящее Положение (далее- Положение) разработано в целях повышения результативности профессиональной деятельности работников МУК «Районный Дом культуры», своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей, поручений и заданий, повышения квалификации и достижения высоких результатов профессиональной деятельности.

5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности.

6. Дополнения и изменения критериев и показателей относится к компетенции директора МУК «Районный Дом культуры»

7. Установление условий стимулирования, не связанных с результатами труда, не допускается.

**ІV. Критерии оценки эффективности деятельности работников**

**МУК «Районный Дом культуры»**

2. Работникам МУК «Районный Дом культуры» устанавливаются стимулирующие выплаты в абсолютном значении с учетом критериев эффективности:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность, специальность | Критерии эффективности | Отчетный период | Количество | Размер выплаты, руб. |
| Водитель | 1.Качественное обеспечение исправного технического состояния | Год | пост. | 440 |
|  | 2.Качественное обеспечение безопасности перевозки людей | Год | пост. | 2000 |
|  | 3.Качественное и своевременное исполнение поручений | Год | пост. | 1560 |
|  | 4. Отсутствие жалоб и замечаний | Год | пост. | 1000 |
| ИТОГО: |  |  |  | 5000 |
| Заведующий инженерно-технического отдела | Организация работы отдела по обеспечению пожарной безопасности | Год | пост. | 1000 |
|  | Обеспечение инженерно-технического обслуживания учреждений культуры  | Год | Пост. | 1000 |
|  | Представление установленной отчетности, подготовка инженерно-технической документации | Год | пост. | 1000 |
|  | Разработка инструкций и мероприятий по предупреждению и устранению аварий и повреждений механизмов, оборудования, аппаратуры | Год | пост. | 1000 |
| ИТОГО: |  |  |  | 4000 |
| Инженер-электрик | Организационное и техническое руководство эксплуатацией и ремонтом энергетического хозяйства учреждений культуры | Год | пост. | 750 |
|  | Руководство разработкой планов ремонтных работ и составлением смет, заявок на проведение ремонта | Год | пост. | 750 |
|  | Правильное ведение технической документации, учет и установленной отчетности | Год | пост. | 750 |
|  | Проведение мероприятий по устранению повреждений, предупреждению аварий. | Год | пост. | 750 |
| ИТОГО: |  |  |  | 3000 |
| Методист по патриотическому воспитанию | Разработка планов работы (перспективных и текущих) | Год | пост. | 660 |
|  | За участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения  | Год | пост. | 660 |
|  | За достижение высоких результатов в работе | Год | пост. | 680 |
| ИТОГО: |  |  |  | 2000 |
| Балетмейстер | Руководство работой хореографическими коллективами | Год | пост. | 1000 |
|  | За участие и качественное выполнение важных работ, мероприятий | Год | пост. | 1000 |
|  | За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов. | Год | пост. | 1000 |
|  | За творческую активность коллектива | Год | пост. | 1000 |
| ИТОГО: |  |  |  | 4000 |
| Директор | За выполнение в короткие сроки больших объемов особо важных и срочных работ | Год | пост. | 350 |
|  | За качественное ведение документации, подготовку и своевременную сдачу отчетности учреждения | Год | пост. | 350 |
|  | За качественное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей и соблюдение правил внутреннего распорядка | Год | пост. | 300 |
| ИТОГО: |  |  |  | 800 |
| Художественный руководитель | Руководство работой театрального коллектива | Год | пост. | 1000 |
|  | За участие и качественное выполнение важных работ, мероприятий. | Год | пост. | 1000 |
|  | За творческую активность коллектива | Год | пост. | 1000 |
| ИТОГО: |  |  |  | 3000 |