

**Российская Федерация**

**Кемеровская область**

**Мысковский городской округ**

**Совет народных депутатов Мысковского городского округа**

**(пятый созыв)**

# Р Е Ш Е Н И Е

**от 20 января 2015г. № 3-н**

**г.Мыски**

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений», руководствуясь пунктом 44 части 2 статьи 32 Устава Мысковского городского округа, Совет народных депутатов Мысковского городского округа

**р е ш и л:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений согласно приложению.

2. Признать утратившими силу решения Мысковского городского Совета народных депутатов от 23.12.2010 № 86-н «Об утверждении Положения об Управлении культуры Мысковского городского округа», от 25.03.2011 № 11-н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Мысковского городского округа», от 26.04.2012 № 19-н «Об утверждении Порядка назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера работникам отдельных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры Мысковского городского округа и Перечня должностей работников отдельных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры Мысковского городского округа, - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера», от 22.11.2012 № 54-н «О внесении дополнения в Решение Мысковского городского Совета народных депутатов от 25.03.2011 № 11-н «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Мысковского городского округа»; решение Совета народных депутатов Мысковского городского округа от 21.11.2013 № 25-н «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Мысковского городского округа, утвержденное Решением Мысковского городского Совета народных депутатов от 25.03.2011 № 11-н (в ред. Решения Мысковского городского Совета народных депутатов от 22.11.2012 № 53-н)».

3. Настоящее решение направить главе Мысковского городского округа для подписания и опубликования (обнародования) в установленном порядке.

4. Настоящее решение вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2015 года.

5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на комитет Совета народных депутатов Мысковского городского округа по развитию экономики, бюджету, налогам и финансам (А.М.Кульчицкий).

**Председатель Совета народных депутатов**

**Мысковского городского округа Е.В.Тимофеев**

**Глава Мысковского городского округа Д.Л.Иванов**

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г.

(дата подписания)

**Приложение**

**к решению Совета народных депутатов Мысковского городского округа**

**от 20.01.2015 № 3-н**

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждени**й

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений», пункта 44 части 2 статьи 32 Устава Мысковского городского округа и применяется для исчисления заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, молодежной политики и учреждений дополнительного образования, (далее - учреждения культуры, молодежной политики и образовательные учреждения или учреждения), подведомственных муниципальному казённому учреждению Мысковского городского округа «Управление культуры и молодёжной политики» (далее - Управление).

1.2. Заработная плата состоит из основных элементов, включающих:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

1.3. Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в учреждениях культуры, молодежной политики и образовательных учреждениях не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

Работникам, отработавшим ежемесячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и получающим заработную плату (с учетом всех доплат, надбавок, стимулирующих, компенсационных выплат и районного коэффициента) менее МРОТ, установленного в Кемеровской области, устанавливается доплата в размере, обеспечивающем получение работником МРОТ.

Доплата, обеспечивающая получение работником МРОТ выплачивается работникам, как по основному месту работы, так и совместителям.

1.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются учреждениями самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации.

**2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работникам**

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается и рассчитывается по следующей формуле:

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

при этом:

ЗП - заработная плата работника, руб.;

Ор = О х К1 х Кс

где,

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

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

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

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

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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры, подведомственных Управлению (Приложение № 1);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подведомственных учреждений Управлению (Приложение № 2);

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных учреждений подведомственных Управлению (Приложение № 3);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в учреждениях, подведомственных Управлению (Приложение № 4).

2.7. Показатели и порядок отнесения учреждений культуры, молодёжной политики и образования, подведомственные Управлению к группам по оплате труда руководителей (Приложение № 5).

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

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

2.9. Отнесение должностей к определенному квалификационному уровню осуществляется на основании тарификации, в установленном порядке (Приложение № 8).

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

3.1. Группы должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры подразделяются:

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

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

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

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

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

3.2. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

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

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

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

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

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), заработной платы осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работника.

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

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается 1,25.

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

3.5.1. Руководителям и специалистам образовательных учреждений культуры и образовательных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю - 0,1.

3.5.2. Лицам, работающим в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, имеющим почетные звания «Заслуженный» - 0,1.

3.5.3. Руководителям и специалистам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю - 0,2.

3.5.4. Лицам, работающим в учреждениях культуры и образовательных учреждениях, имеющим почетное звание «Народный» - 0,2.

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.7. Руководителям и специалистам библиотек в связи с осуществлением методических и координационных функций устанавливается повышающий коэффициент - 0,5.

3.8. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.9. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда группы должностей педагогических**

**работников образовательных учреждений культуры**

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

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

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

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

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

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

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

4.4.1. Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук, - 0,1.

4.4.2. Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

4.4.3. Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук, - 0,2.

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

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

4.6. С учетом условий труда группе должностей педагогических работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.7. Группе должностей педагогических работников выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 настоящего Положения.

4.8. Норма часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической преподавательской работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

4.8.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

преподавателям 3 - 5-х - классов образовательных учреждений дополнительного образования детей в области искусств (школы общего музыкального, художественного, хореографического образования) с 5-летним сроком обучения;

преподавателям 5 - 7-х классов школ искусств с 7-летним сроком обучения образовательных учреждений дополнительного образования детей в области искусств (школы общего музыкального, художественного, хореографического образования) с 7-летним сроком обучения;

преподавателям 1 - 4-х классов образовательных учреждений дополнительного образования детей в области искусств (школы общего музыкального, художественного, хореографического образования) с 4 -летним сроком обучения;

24 часа в неделю:

преподавателям 1-2-х классов образовательных учреждений дополнительного образования детей в области искусств (школы общего музыкального, художественного, хореографического образования) с 5-летним сроком обучения;

1-4-х классов образовательных учреждений дополнительного образования детей в области искусств (школы общего музыкального, художественного, хореографического образования) с 7-летним сроком обучения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24 часа в неделю - концертмейстерам;

36 часов в неделю - специалистам образовательных учреждений дополнительного образования детей в области искусств (методист, педагог-организатор).

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

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

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

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется Управлением, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другой образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству допускается только с разрешения Управления.

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

4.8.5. Педагогическим работникам, не предусмотренным в [подпунктах 4.8.1](consultantplus://offline/ref=A42DA072B336E13AF96F36B9A82D2404B572CFB3FBC1421EA31A093D9A6D401F37596A5235A2B0B841E066xEUAF) и [4.8.3](consultantplus://offline/ref=A42DA072B336E13AF96F36B9A82D2404B572CFB3FBC1421EA31A093D9A6D401F37596A5235A2B0B841E064xEUBF) настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю - методистам образовательных учреждений, педагогам-организаторам.

4.8.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в [подпунктах 4.8.1](consultantplus://offline/ref=A42DA072B336E13AF96F36B9A82D2404B572CFB3FBC1421EA31A093D9A6D401F37596A5235A2B0B841E066xEUAF), [4.8.3](consultantplus://offline/ref=A42DA072B336E13AF96F36B9A82D2404B572CFB3FBC1421EA31A093D9A6D401F37596A5235A2B0B841E064xEUBF), [4.8.5](#Par0) настоящего Положения, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.8.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется гарантированная часть месячной заработной платы, с последующим применением условий ее уменьшения.

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

4.9. Порядок исчисления заработной платы преподавателей учреждений дополнительного образования детей в области искусств

4.9.1. Заработная плата преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в [разделе 4](consultantplus://offline/ref=0ECDE3D23E05A561EFDCF17B7084928D53BE874DE311548BA4FE1F93CDC924509405C5BE68C7277F0560B7s7i9F) настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

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

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

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

4.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений культуры и искусств

4.10.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

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

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

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

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

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов | | |
| Профессор,  доктор наук | Доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие степени |
| Учащиеся общеобразовательных организаций, студенты профессиональных образовательных организаций, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов | 0,15 | 0,11 | 0,08 |
| Студенты образовательных организаций высшего образования | 0,18 | 0,15 | 0,08 |
| Аспиранты, ассистенты-стажеры, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования | 0,2 | 0,18 | 0,15 |

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессиональной квалификационной [группе](consultantplus://offline/ref=0E41021197B21ECF391D08720A6240DFE892414E61F4557FE03500A725567531F6B705B234D70ACBCB9E4AvCvEF) должностей педагогических работников образовательных учреждений (приложение № 3 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| Образовательные учреждения | Преподаватели, методисты, педагоги-организаторы, концертмейстеры, директора, начальники, заведующие заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, культурно-воспитательной работе |

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

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

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

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

**5. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалифицированных**

**групп профессий рабочих в сфере культуры, искусства**

5.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 4 к настоящему положению). Группы должностей профессий рабочих учреждений культуры (приложение № 4) к настоящему Положению подразделяются:

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

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

5.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ (Приложений № 4 к настоящему Положению).

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

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

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

Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

5.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливается выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 8, 9 настоящего Положения.

**6. Условия оплаты труда начальника Управления, руководителя учреждения**

**и его заместителей, главного бухгалтера**

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

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый заключенным с ним трудовым договором, устанавливается в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает начальник Управления.

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

ДО рук. = ЗП ср. осн. перс. х n ,

где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср.осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала;

n - количество кратности.

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

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются согласно Приложению № 6 настоящего Положения.

6.2.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

6.2.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на количество среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3. Премирование руководителя учреждения устанавливается начальником Управления с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда образованного в размере 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ у х 3%,

где:

ФОТ ц - централизованный фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3% – централизованный фонд учреждения.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты руководителю учреждения.

Распределение централизованного фонда учреждений культуры, молодёжной политики и образовательных учреждений, созданных в форме учреждений, подведомственных Управлению, осуществляется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения остаются в распоряжении учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

Экономия централизованного фонда стимулирования может быть направлена на выплату разовых премий к знаменательным датам, материальной помощи или на увеличение стимулирующих выплат работникам учреждения.

6.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 8, 9 настоящего Положения.

6.5. Условия оплаты труда начальника Управления учреждения и его заместителя

6.5.1. Заработная плата начальника учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5.2. Должностной оклад начальника Управления, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Управления, и составляет до 2 (двух) размеров указанной средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер должностного оклада начальника Учреждения рассчитывается в начале календарного года (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) и зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала (без учета компенсационных выплат).

К должностному окладу начальника Управления может быть установлен персональный повышающий коэффициент К 4, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени учредителем Управления.

6.5.3. Должностной оклад заместителя начальника Управления устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника Управления. Решение об установлении должностного оклада заместителя начальника Управления принимает начальник Управления сроком на один календарный год.

6.5.4. К основному персоналу Управления относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Управление: главные специалисты, специалисты.

6.5.5. Выплаты стимулирующего характера начальнику Управления устанавливаются правовым актом администрации Мысковского городского округа.

6.5.6. С учетом условий труда начальника Управления, заместителя начальника устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.5.7. К должностному окладу заместителя начальника Управления может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) заместителя начальника устанавливается в размере до 2 окладов.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителю начальника Управления устанавливает начальник Управления распоряжением, на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

**7. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада начальника Управления, руководителя учреждения**

7.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения, Управления (далее - работник основного персонала) учитываются оклады (должностные оклады) и стимулирующие выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада начальника Управления, руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

7.2. Средняя заработная плата работников основного персонала определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада начальника Управления, руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе).

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

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

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

8.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

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

8.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

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

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

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

9.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда, и распределяется в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

9.1.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, участию в подготовке новой программы (выпуска нового спектакля), иным служащим из числа персонала музеев и библиотек за проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работыназначается приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования и на основании положения об оплате труда работников учреждений и положения о стимулирующих выплатах.

9.1.2. Премиальная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

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

награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, Почетной грамотой и Благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, органа местного самоуправления.

Премиальная выплата за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании положения об оплате труда работников учреждений и положения о стимулирующих выплатах.

9.1.3 Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам учреждений производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры и образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководители и специалисты

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

Технические исполнители (дежурный, вахтер, делопроизводитель, кассир и др.)

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

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

время работы в учреждениях культуры, молодежной политики и образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и местного самоуправления;

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

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

время обучения работников культуры, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

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

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

9.1.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из оклада (должностного

оклада) ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

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

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

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

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

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

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя

учреждения культуры и образовательного учреждения культуры, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

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

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

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

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

9.1.3.4. Ответственность за соблюдение порядка начисления надбавки за выслугу лет, за своевременный пересмотр ее размера возлагается на кадровые службы и руководителей учреждений.

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

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

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

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

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

9.1.6. Выплата материальной помощи производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов с учётом районного коэффициента, независимо от его продолжительности.

При разделении отпуска на части материальная помощь к отпуску производится к одной из частей отпуска, указанной в заявлении работника.

Работники, впервые принятым на работу в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу и до окончания календарного года. В этом случае материальная помощь к отпуску предоставляется в последнем месяце календарного года.

В том случае, если сотруднику в текущем календарном году не был предоставлен отпуск по производственной необходимости и с его согласия, материальная помощь осуществляется в последнем месяце текущего календарного года.

При увольнении работника материальная помощь осуществляется за фактически отработанное время в текущем календарном году.

Руководитель учреждения в пределах средств учреждения, имеет право оказывать работникам разовую материальную помощь в размере одного должностного оклада с учетом районного коэффициента, при особых обстоятельствах: юбилейные даты, проведение лечения сотрудника, смерть близких родственников, достижение пенсионного возраста и другое.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.1.7. Работникам Управления стимулирующие выплаты производятся начальником Управления в соответствии с настоящим разделом.

**10. Другие вопросы оплаты труда**

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

10.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

10.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

10.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издание отдельного нормативного правового акта Совета народных депутатов Мысковского городского округа.

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры, подведомственных**

**МКУ МГО «Управление культуры и молодежной политики»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Наименование должностей | Оклад по профес-сиональной квалификационной группе, рублей | | Повышающий коэффициент | | Оклад  (должностной оклад),ставка, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | 2382 | |  | |  |
| 1 квалификационный уровень | | | |  |  | |  |
| 1. | | заведующий билетными кассами  - среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или среднее общее образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет | |  | 1,285 | | 3061 |
| 2 квалификационный уровень | | | |  |  | |  |
| 1. | | аккомпаниатор  - (аккомпаниатор II категории) - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;  - (аккомпаниатор I категории) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет | |  | 1,285  1,557 | | 3061  3710 |
| 2. | | заведующий костюмерной  - среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет | |  | 1,557 | | 3710 |
| 3. | | культорганизатор  - (культорганизатор II категории) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет;  - (культорганизатор I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет | |  | 1,285  1,557 | | 3061  3710 |
| 4. | | организатор экскурсий  - (организатор экскурсий) - среднее профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и индивидуальная подготовка без предъявления требований к стажу работы;  - (организатор экскурсий) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет | |  | 1,285  1,557 | | 3061  3710 |
| 5. | | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам  - (руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам) - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;  - (руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам II категории) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;  - (руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет | |  | 1,285  1,414  1,557 | | 3061  3368  3710 |
| 6. | | контролер билетный | |  | 1,158 | | 2758 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | | 2460 | |  | |
| 1 квалификационный уровень | | | |  |  | |  |
| 1. | | аккомпаниатор-концертмейстер  - аккомпаниатор-концертмейстер II категории) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;  - (аккомпаниатор-концертмейстер I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;  - (аккомпаниатор-концертмейстер высшей категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет;  - (аккомпаниатор-концертмейстер - ведущий мастер сцены) - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет | |  | 1,369  1,822  2,348  2,531 | | 3368  4482  5777  6228 |
| 2. | | лектор (экскурсовод)  - (лектор (экскурсовод) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж лекционной (экскурсионной) работы не менее 3 лет;  - (лектор (экскурсовод) II категории) - высшее профессиональное образование и стаж лекционной (экскурсионной) работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж лекционной (экскурсионной) работы не менее 5 лет;  - (лектор (экскурсовод) I категории) - высшее профессиональное образование и стаж лекционной (экскурсионной) работы не менее 5 лет;  - (лектор (экскурсовод) I категории) - высшее профессиональное образование и стаж лекционной (экскурсионной) работы не менее 7 лет | |  | 1,369  1,508  1,822  1,999 | | 3368  3710  4482  4918 |
| 3. | | редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организации  - (редактор) высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 2 лет;  - (редактор II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;  - (редактор I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора II категории не менее 3 лет | |  | 1,369  1,508  1,822 | | 3368  3710  4482 |
| 2 квалификационный уровень | | | |  |  | |  |
| 1. | артист оркестра ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля) - все артисты оркестра, кроме, отнесенных к третьему - четвертому квалификационным уровням  - (артист II категории) в эстрадном оркестре (ансамбле) - высшее музыкальное или среднее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы;  - (артист I категории) в эстрадном оркестре (ансамбле) - высшее музыкальное образование и стаж работы в оркестре (ансамбле) не менее 3 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы в оркестре (ансамбле) не менее 5 лет; (артист II категории) в ансамбле песни и танца - высшее музыкальное или среднее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы;  - (артист I категории) в ансамбле песни и танца - высшее музыкальное образование и стаж работы в оркестре (ансамбле) не менее 3 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы в оркестре (ансамбле) не менее 5 лет | | |  | 1,369  1,657  1,999 | | 3368  4076  4918 |
| 2. | библиотекарь  - (библиотекарь) - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка;  - (библиотекарь II категории) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее 3 лет;  - (библиотекарь I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории не менее 3 лет | | |  | 1,369  1,508  1,822 | | 3368  3710  4482 |
| 3. | библиограф  - (библиограф) - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка;  - (библиограф II категории) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря, библиографа не менее 3 лет;  - (библиограф I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа II категории не менее 3 лет | | |  | 1,369  1,508  1,822 | | 3368  3710  4482 |
| 4. | методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга), кино и других аналогичных учреждений и организаций  - (методист) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;  - (методист II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 5 лет;  - (методист I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II категории не менее 3 лет | | |  | 1,369  1,508  1,822 | | 3368  3710  4482 |
| 3 квалификационный уровень | | | |  |  | |  |
| 1. | | ведущий библиотекарь  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря I категории не менее 3 лет | |  | 1,999 | | 4918 |
| 2. | | ведущий библиограф  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа I категории не менее 3 лет | |  | 1,999 | | 4918 |
| 33333333 | | концертмейстер по классу вокала  -высшее профессиональное образование и стаж работы в должности концертмейстера не менее 3лет | |  | 1,999 | | 4918 |
| 4. | | художник; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф  - высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;  - высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;  - высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет | |  | 1,657  2,082  2,531 | | 4076  5123  6228 |
| 4 квалификационный уровень | | | |  |  | |  |
| 1. | | ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций  - (ведущий методист) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет;  - (ведущий методист) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего методиста не менее 5 лет | |  | 1,999  2,348 | | 4918  5777 |
| 2. | | главный библиотекарь  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря I категории не менее 3 лет;  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря не менее 3 лет;  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря не менее 5 лет | |  | 1,999  2,257  2,531 | | 4918  5554  6228 |
| 3. | | главный библиограф  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа I категории не менее 3 лет.  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиографа не менее 3 лет;  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиографа не менее 5 лет; | |  | 1,999  2,257  2,531 | | 4918  5554  6228 |
| 4. | | звукооператор  - в других театрах и художественных коллективах;  - в театрах оперы и балета, в театрах музыкальной комедии (оперетты), музыкально-драматических, драматических театрах, театрах юного зрителя, театрах кукол, филармониях, концертных организациях; музыкальных и танцевальных коллективах, цирках | |  | 1,369  1,657 | | 3368  4076 |
| 5. | | хранитель фондов  - (хранитель 9 фондов) - среднее (полное) общее образование и подготовка по специальной программе;  - (хранитель фондов) - среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 1 года;  - (хранитель фондов) - среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет;  - (старший хранитель фондов) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | |  | 1,244  1,369  1,508  1,657 | | 3061  3368  3710  4076 |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | | | 2908 |  | | |
| 1 квалификационный уровень | | |  | |  | |  |
| 1. | | заведующий отделом (сектором) музея, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню  - в отделе (секторе) музеев, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в отделе (секторе) музеев, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей |  | | 1,691  1,833 | | 4918  5329 |
| 2. | | заведующий отделом (сектором) библиотеки, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню  - в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей |  | | 1,691  1,833 | | 4918  5329 |
| 3. | | заведующий автоклубом |  | | 1,987 | | 5777 |
| 4. | | режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) |  | | 1,541 | | 4482 |
| 5. | | звукорежиссер  - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;  - профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет |  | | 1,402  1,691 | | 4076  4918 |
| 6. | | руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |  | | 1,339 | | 3894 |
| 7. | | руководитель народного коллектива |  | | 1,987 | | 5777 |
| 8. | | хореограф  - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;  - профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет |  | | 1,402  1,691 | | 4076  4918 |
| 9. | | художественный руководитель  - в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей, в остальных центрах;  - в культурно-просветительных учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;  - в культурно-просветительных учреждениях (центрах), отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; |  | | 1,691  1,833  1,987  2,142 | | 4918  5329  5777  6228 |
| 2 квалификационный уровень | | |  | |  | |  |
| 1. | | балетмейстер – постановщик  - стаж творческой работы по профилю не менее 1 года;  - стаж творческой работы по профилю не менее 3 лет |  | | 1,987  2,142 | | 5777  6228 |
| 2. | | главный хранитель фондов, кроме отнесенных к третьему квалификационному уровню  - в музеях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в музеях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;  - в музеях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей |  | | 1,833  1,987  2,142 | | 5329  5777  6228 |
| 3. | | директор оркестра |  | | 2,142 | | 6228 |
| 4. | | заведующий художественно - постановочной частью, кроме отнесенных к третьему квалификационному уровню  - в театрах (кроме - театра оперы и балета, музыкальной комедии, драматических, музыкально-драматических театрах, ТЮЗах, цирках) и художественных коллективов |  | | 1,833 | | 5329 |
| 5. | | заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской  - в музеях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в музеях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;  - в музеях, отнесенных ко 11 группе по оплате труда руководителей;  - в музеях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей |  | | 1,541  1,691  1,833  1,987 | | 4482  4918  5329  5777 |
| 6. | | заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций  - в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к 1V группе по оплате труда руководителей;  - в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;  - в секторе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;  - в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к 111 группе по оплате труда руководителей  - в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;  - в секторе культурно-просветительских учреждений, выполняющих функции научно-методических центров для культурно-просветительских учреждений субъекта Российской Федерации; в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;  - в отделе культурно-просветительских учреждений, отнесенных к 1 группе по оплате труда руководителей; | |  | 1,541  1,691  1,691  1,762  1,833  1,833  1,910  1,987  1,987 | | 4482  4918  4918  5123  5329  5329  5554  5777  5777 |
| 7. | | заведующий филиалом библиотеки, музея  - в библиотеках (музеях), не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;  - в библиотеках (музеях), отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;  - в библиотеках (музеях), отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;  - в библиотеках (музеях), отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;  - в областных детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых;  - в других библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;  - в музеях, являющихся научно-методическими центрами для музеев муниципальных образований и других аналогичных учреждений;  - в музеях, обладающих уникальными собраниями и значительными по объему фондами, расположенных в зданиях, являющихся памятниками архитектуры, а также на территории заповедников федерального и областного значения;  - в других музеях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;  - в областной государственной научной библиотеке;  - в музеях областного ведения, являющихся научно-методическими центрами для музеев субъекта Российской Федерации, других государственных учреждений | |  | 1,541  1,691  1,833  1,910  1,987  1,987  1,987  1,987  1,987  2,142  2,142 | | 4482  4918  5329  5554  5777  5777  5777  5777  5777  6228  6228 |
| 8. | | заведующий отделом (сектором) музея  - в отделе (секторе) музеев, отнесенных к II группе по оплате труда;  - в отделе (секторе) музеев, отнесенных к I группе по оплате труда | |  | 1,987  2,142 | | 5777  6228 |
| 9. | | заведующий отделом (сектором) библиотеки  - в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к II-I группе по оплате труда;  - в отделе (секторе) областных библиотек | |  | 1,987  2,142 | | 5777  6228 |
| 10. | | младший научный сотрудник  – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу;  – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года или высшее профессиональное и дополнительное образование без предъявления требований к стажу;  – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 2 лет или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 1 года или законченное после вузовское профессиональное образование без предъявления требований к стажу;  – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 2 лет или законченное после вузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года или ученая степень без предъявления требований к стажу | |  | 1,339  1,402  1,541  1,691 | | 3894  4076  4482  4918 |
| 11. | | научный сотрудник  – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 2 лет или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 1 года или законченное после вузовское профессиональное образование без предъявления требований к стажу;  – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 2 лет или законченное после вузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 1 года или ученая степень кандидата наук без предъявления требований к стажу;  – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 3 лет или законченное после вузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 2 лет или ученая степень кандидата наук без предъявления требований к стажу;  – высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 7 лет или высшее профессиональное и дополнительное образование и стаж работы не менее 5 лет или законченное после вузовское профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет или ученая степень без предъявления требований к стажу; | |  | 1,541  1,691  1,833  1,987 | | 4482  4918  5329  5777 |
| 12. | | режиссер – постановщик; режиссер массовых представлений | |  | 1,833 | | 5329 |

Приложение № 2

Примерного положения об оплате труда муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений

**Размеры должностных окладов с учетом**

**повышающих коэффициентов**

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры, молодежной политики и образовательных организаций, созданных в форме учреждений подведомственных МКУ МГО «Управление культуры и молодёжной политики»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профес-сиональной квалификационной группе, рублей | | Повышающий коэффициент | Оклад  (должностной оклад),ставка, рублей | |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | 2382 |  | |  |
| 1 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | дежурный бюро пропусков  - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы |  | | 1 | 2382 | |
| 2. | делопроизводитель  - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы |  | | 1 | 2382 | |
| 3. | кассир  - при выполнении должностных обязанностей кассира; |  | | 1 | 2382 | |
| 4. | секретарь; секретарь-машинистка  - начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы |  | | 1 | 2382 | |
| 2 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | кассир  - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира |  | | 1,046 | 2492 | |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | 2460 |  | | |
| 1 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | художник  - (художник) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет |  | | 1,244 | 3061 | |
| 2 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | заведующий хозяйством  - среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 3 лет |  | | 1,013 | 2492 | |
| 2. | художник  - (художник II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет |  | | 1,508 | 3710 | |
| 3 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | художник  - (художник I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет |  | | 1,657 | 4076 | |
| 4 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | художник  - (ведущий художник) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника I категории не менее 3 лет |  | | 1,999 | 4918 | |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | 2908 |  | | |
| 1 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | Специалист по молодежной политике  - среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет |  | | 1,000 | 2908 | |
| 2. | бухгалтер  - (бухгалтер) - среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет |  | | 1,052 | 3061 | |
| 3. | документовед  - (документовед) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | | 1,052 | 3061 | |
| 4. | инженер  - (инженер) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | | 1,052 | 3061 | |
| 5. | инженер по охране труда  - (инженер по охране труда) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | | 1,052 | 3061 | |
| 6. | инженер-программист (программист)  - (программист) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | | 1,158 | 3368 | |
| 7. | инженер-электроник (электроник)  - (инженер-электроник (электроник)) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | | 1,158 | 3368 | |
| 8. | специалист по кадрам  - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;  - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет;  - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет |  | | 1,052  1,158  1,276 | 3061  3368  3710 | |
| 9. | экономист  - (экономист) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | | 1,052 | 3061 | |
| 10. | юрисконсульт  - (юрисконсульт) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы |  | | 1,052 | 3061 | |
| 2 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | Специалист по молодежной политике  - (специалист 11 категории) - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет |  | | 1,2156 | 3535 | |
| 2. | бухгалтер  - (бухгалтер II категории) - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет |  | | 1,276 | 3710 | |
| 3. | документовед  - (документовед II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет |  | | 1,276 | 3710 | |
| 4. | инженер  - (инженер II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет |  | | 1,276 | 3710 | |
| 5. | инженер по охране труда  - (инженер по охране труда II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда не менее 3 лет |  | | 1,276 | 3710 | |
| 6. | инженер-программист (программист)  - (программист II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста не менее 3 лет |  | | 1,402 | 4076 | |
| 7. | инженер-электроник  - (инженер-электроник (электроник)) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности электроника не менее 3 лет |  | | 1,402 | 4076 | |
| 8. | экономист  - (экономист II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста не менее 3 лет |  | | 1,276 | 3710 | |
| 9. | юрисконсульт  - (юрисконсульт II категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта не менее 3 лет |  | | 1,276 | 3710 | |
| 3 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | Специалист по молодежной политике  - (специалист 1 категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по молодежной политике 11 категории не менее 3 лет |  | | 1,3425 | 3904 | |
| 2. | бухгалтер  - (бухгалтер I категории) - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет |  | | 1,402 | 4076 | |
| 3. | документовед  - (документовед I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа II категории не менее 3 лет |  | | 1,402 | 4076 | |
| 4. | инженер  - (инженер I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет |  | | 1,402 | 4076 | |
| 5. | инженер по охране труда  - (инженер по охране труда I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда II категории не менее 3 лет |  | | 1,402 | 4076 | |
| 6. | инженер-программист (программист)  - (программист I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста II категории не менее 3 лет |  | | 1,691 | 4918 | |
| 7. | инженер-электроник  - (инженер-электроник (электроник) I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженер-электроника II категории не менее 3 лет |  | | 1,691 | 4918 | |
| 8. | экономист  - (экономист I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет |  | | 1,402 | 4076 | |
| 9. | юрисконсульт  - (юрисконсульт I категории) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет |  | | 1,402 | 4076 | |
| 4 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | Специалист по молодежной политике  - (ведущий специалист) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по молодежной политике 1 категории не менее 3 лет |  | | 1,6235 | 4721 | |
| 2. | бухгалтер  - (ведущий бухгалтер) - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет |  | | 1,691 | 4918 | |
| 3. | документовед  - (ведущий документовед) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа I категории не менее 3 лет |  | | 1,691 | 4918 | |
| 4. | инженер  - (ведущий инженер) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера I категории не менее 3 лет |  | | 1,691 | 4918 | |
| 5. | инженер по охране труда  - (ведущий инженер по охране труда) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера по охране труда I категории не менее 3 лет |  | | 1,691 | 4918 | |
| 6. | инженер-программист (программист)  - (ведущий программист) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста I категории не менее 3 лет |  | | 1,987 | 5777 | |
| 7. | инженер-электроник  - (ведущий (инженер-электроник (электроник)) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности электроника I категории не менее 3 лет |  | | 1,987 | 5777 | |
| 8. | экономист  - (ведущий экономист) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста I категории не менее 3 лет |  | | 1,691 | 4918 | |
| 9. | юрисконсульт  - (ведущий юрисконсульт) - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта I категории не менее 3 лет |  | | 1,691 | 4918 | |
| 5 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | Главные специалисты,  консультанты в отделах |  | | 2,500 | 7270 | |
| 2. | заместитель главного бухгалтера |  | | 2,142 | 6228 | |
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | | 3355 |  | | |
| 1 квалификационный уровень | |  | |  |  | |
| 1. | начальник отдела (группы)  - при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;  - при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;  - при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;  - при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей |  | | 1,466  1,588  1,722  1,856 | 4918  5329  5777  6228 | |

За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Приложение № 3

Примерного положения об оплате труда муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных организаций культуры, созданных в форме учреждений Муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики»** | | | | | | | |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профес-сиональной квалификационной группе, рублей | | Повышающий коэффициент | | Оклад  (должностной оклад),ставка, рублей | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных учреждений культуры | | 3125 | |  | |  | |
|  | 2 квалификационный уровень |  | |  | |  | |
| 1. | концертмейстер –  (среднее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы) |  | | 1,111 | | 3473 | |
| 2. | концертмейстер –  (высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет) |  | | 1,220 | | 3815 | |
| 3. | концертмейстер –  (высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет) |  | | 1,338 | | 4182 | |
| 4. | концертмейстер –  (высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет) |  | | 1,468 | | 4587 | |
| 5. | концертмейстер –  (высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 10 до20 лет) |  | | 1,607 | | 5022 | |
| 6. | концертмейстер –  (высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше20 лет или II квалификационная категория) |  | | 1,738 | | 5434 | |
| 7. | концертмейстер –  (I квалификационная категория) |  | | 1,883 | | 5883 | |
| 8. | концертмейстер –  (высшая квалификационная категория) |  | | 2,026 | | 6332 | |
| 3 квалификационный уровень | | 3125 | |  | |  | |
| 1. | методист –  (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); |  | | 1,220 | | 3815 | |
| 2. | методист –  (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет); |  | | 1,338 | | 4182 | |
| 3. | методист –  (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет); |  | | 1,468 | | 4587 | |
| 4. | методист –  (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет или II квалификационная категория); |  | | 1,607 | | 5022 | |
| 5. | методист –  (I квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); |  | | 1,738 | | 5434 | |
| 6. | методист –  (высшая квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов) |  | | 1,883 | | 5883 | |
| 7. | методист –  (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов) |  | | 2,026 | | 6332 | |
| 4 квалификационный уровень | | | 3125 | |  | |  |
| 1. | преподаватель–  (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы) | | . | | 1,111 | | 3473 |
| 2. | преподаватель –  (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет);  без предъявления требований к стажу работы) | |  | | 1,220 | | 3815 |
| 3. | Преподаватель –  (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); | |  | | 1,338 | | 4182 |
| 4. | преподаватель –  (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); | |  | | 1,468 | | 4587 |
| 5. | преподаватель–  (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин); | |  | | 1,607 | | 5022 |
| 6. | преподаватель –  (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо II квалификационная категория); | |  | | 1,738 | | 5434 |
| 7. | преподаватель – (I квалификационная категория) | |  | | 1,883 | | 5883 |
| 8. | преподаватель - (высшая квалификационная категория) | |  | | 2,026 | | 6332 |

Приложение № 4

Примерного положения об оплате труда муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений.

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих учреждений культуры и образовательных учреждений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Оклад по профес-сиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент | Оклад  (должностной оклад),ставка, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | |
|  | 2237 |  |  |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |  | 1,000 | 2237 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  -дворник  -уборщик служебных помещений  -гардеробщик |  | 1,008 | 2255 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  -сторож  -вахтер  -дежурный |  | 1,062 | 2375 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | |
|  | 2460 |  |  |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  -подсобный рабочий |  | 1,013 | 2492 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,121 | 2758 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  -слесарь  -плотник  -электрик  -рабочий |  | 1,244 | 3061 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 1,369 | 3368 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  -водитель  -электрик  -слесарь-сантехник  -настройщик музыкальных инструментов |  | 1,508 | 3710 |

Приложение № 5

Примерного положения об оплате труда муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений

**Показатели и порядок**

**отнесения учреждений культуры, молодёжной политики и образовательных организаций, созданных в форме учреждений Муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» к группам по оплате труда руководителей**

**Временные показатели и порядок отнесения библиотек, централизованных библиотечных систем (ЦБС) Мысковского городского округа к группам**

**по оплате труда руководителей**

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

2. Детские библиотеки относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из их роли и значения в системе библиотечного и информационного обслуживания детского населения Мысковского городского округа, проводимой методической и научно-исследовательской работы, а также объема работ по обслуживанию пользователей (таблица 2).

3. Отнесение библиотек, ЦБС к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно Управлением.

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

5. Среднегодовое число пользователей определяется, исходя из суммы показателей количества зарегистрированных читателей и пользователей удаленного доступа, взятых из форм государственной отчетности (6НК) за последние 3 года.

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

7. При отнесении ЦБС к группам по оплате труда учитываются показатели по ЦБС в целом, включая показатели работы библиотек-филиалов.

8. Управление вправе перевести подведомственные библиотеки, ЦБС на одну группу выше (без выделения на эти цели дополнительных финансовых средств из бюджета) при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, освоении новых информационных технологий, а также эффективного методического руководства деятельностью библиотек территории.

Таблица 1

Показатели объема работ библиотек, ЦБС Мысковского городского округа

по обслуживанию пользователей

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

Таблица 2

Показатели объема работ детских библиотек,

ЦБС Мысковского городского округа по обслуживанию пользователей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.) | Среднегодовое количество удовлетворенных информационных запросов (тыс. ед.) |
| I | Свыше 25 | Свыше 500 |
| II | От 15 до 25 | От 315 до 500 |
| III | От 10 до 15 | От 210 до 315 |
| IV | От 5 до 10 | От 105 до 210 |

Временные показатели и порядок отнесения музейных учреждений и выставочных залов к группам по оплате труда руководителей и специалистов

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Количество | Количество |
|  | посетителей в год | Экспонатов |
|  | (тыс. человек) | Основного |
|  |  | музейного фонда |
|  |  | (тыс.единиц) |
| Исторические, краеведческие и |  |  |
| этнографические музеи |  |  |
| I | Свыше 200 | свыше 100 |
| II | от 140 до 200 | от 60 до 100 |
| III | от 80 до 140 | от 30 до 60 |
| IV | от 15 до 80 | от 10 до 30 |
| Художественные (изобразительных |  |  |
| И других видов искусств), |  |  |
| декоративно-прикладные и музеи |  |  |
| народных промыслов |  |  |
| I | Свыше 200 | свыше 10 |
| II | от 140 до 200 | от 5 до 10 |
| III | от 50 до 140 | от 2 до 5 |
| IV | от 20 до 50 | от 1 до 2 |
| Выставочные залы |  |  |
| II | Свыше 50 | от 0,5 до 1 |
| III | от 20 до 50 | От 0,2 до 0,5 |
| IV | от 10 до 20 | От 0,1 до 0,2 |

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

Для музеев с уровнем эффективности музейной деятельности ниже нормативного минимума (выставляемость фондов - 10 процентов, научная обработанность фондов - 40 процентов, охват посетителей экскурсионным обслуживанием - 30 процентов) группа по оплате труда может быть снижена по усмотрению органа Управления.

Группы по оплате труда муниципальным музеям устанавливаются приказом в соответствии со статистической отчетностью № 8-нк за прошедший год.

**Показатели и порядок отнесения учреждений культуры клубного типа, центров культуры, творчества и досуга, художественных ремесел к группам**

**по оплате труда руководителей**

К основным показателям относятся:

количество постоянно действующих в течение года клубных формирований;

количество культурно-массовых мероприятий.

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

1. Показатели для городских дворцов культуры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | 50 | 40 | 30 | 20 |
| Число культурно – досуговых мероприятий | 400 | 350 | 300 | 250 |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | 35 | 30 | 25 | 18 |
| Число культурно -досуговых мероприятий | 300 | 250 | 200 | 150 |

3. Показатели для сельских домов культуры

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

4. Показатели для сельских клубов

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

Примечания:

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

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

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

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

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

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

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

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

оценка использования материально-технической базы;

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

**Показатели и порядок отнесения организаций дополнительного образования в области искусств, созданных в форме учреждений, к группам по оплате труда**

1. Показатели организаций дополнительного образования в области искусств

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 |
| Количество обучающихся | из расчета за каждого обучающегося | 0,5 |
| Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:  в многопрофильных  в однопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3  0,5 |
| Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в учреждениях среднего профессионального образования | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника  дополнительно за каждого работника, имеющего:  - первую квалификационную категорию,  - высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| Наличие автотранспортных средств | За каждую единицу | от 3 до 20 |
| Наличие обучающихся посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося | 0,5 |

2. Отнесение организаций дополнительного образования в области искусств

к группам по оплате труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится  по сумме баллов | | | |
| I | II | III | IV |
| учреждения дополнительного образования в области искусств | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

3. Порядок отнесения образовательных учреждений культуры

к группам по оплате труда

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе «Показатели и порядок отнесения организаций дополнительного образования в области искусств, созданных в форме учреждений, к группам по оплате труда», но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением.

Управление может относить образовательное учреждение культуры, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Приложение № 6

Примерного положения об оплате труда муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности учреждений культуры, молодежной политики и образовательных учреждений, созданных в форме учреждений Муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики»**

Деятельность в области культуры

Научный сотрудник

Главный библиограф

Главный библиотекарь

Библиограф

Библиотекарь

Режиссер

Дирижер

Хормейстер

Балетмейстер

Организатор экскурсий

Ведущий методист

Методист

Деятельность в области образования

Преподаватель

Методист

Деятельность в области молодёжной политики

Ведущий специалист

Приложение № 7

Примерного положения об оплате труда муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики» и подведомственных ему муниципальных учреждений

**Положение**

**о распределении централизованного фонда учреждений культуры, молодёжной политики и образовательных учреждений, созданных в форме учреждений Муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики»**

**1. Общие положения**

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

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

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

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

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

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

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующие результаты деятельности учреждений в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждений и от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты:

I -я группа - 1,2;

II -я группа - 1,15;

III -я группа - 1,1;

IV -я группа - 1.05.

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

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

2.2. Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, на основании которых руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты и премии и порядок их выплаты устанавливается в локальном акте Учреждения.

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда работников учреждений культуры и образовательных организаций культуры, созданных в форме учреждений Муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики»

Порядок

проведения тарификации работников учреждений культуры, молодежной политики и образовательных учреждений, созданных в форме учреждений

Муниципального казенного учреждения Мысковского городского округа «Управление культуры и молодежной политики»

1. Тарификация осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, служащих и рабочих, а также размеров выплат за непрерывный стаж работы в учреждениях приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя выборного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами.

Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Тарификационная комиссия оформляет результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников учреждений культуры проводится по формам тарификационного списка № 1, № 2 и № 3, согласно Приложениям № 1, № 2, № 3 к настоящему Порядку соответственно.

По форме тарификационного списка № 1 проводится тарификация: руководителя, учреждения, главного бухгалтера и их заместителей, служащих, в том числе руководителей структурных подразделений и их заместителей.

По форме тарификационного списка № 2 проводится тарификация педагогического персонала.

По форме тарификационного списка № 3 проводится тарификация рабочих.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

5. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних должностных окладов по соответствующей ПКГ и средних размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

6. Исходные данные для установления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы отдельных категорий работников вносятся в графу «Дополнительные сведения», а именно:

квалификационная категория и дата присвоения категории для руководителей учреждений и их заместителей;

ученая степень;

почетное звание;

номер приказа, в соответствии с которым должностной оклад высококвалифицированным рабочим устанавливается на уровне оклада 4 квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня».

7. Если стаж работы, дающий право на установление выплаты за непрерывный стаж работы в учреждениях культуры, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

8. В формах тарификационного списка № 1, № 2 и № 3 не отражаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, надбавки стимулирующего характера (за исключением специальной стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы), районные коэффициенты и т.д.