Приложение к постановлению

Администрации города Твери

от «20» апреля 2020 № 569

«Приложение № 1

к постановлению Главы администрации

города Твери от 17.12.2008 № 3590

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда

в муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики,

архивах, подведомственных управлению по культуре, спорту

и делам молодежи администрации города Твери

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики, архивах, подведомственных управлению по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери. Под работниками понимаются сотрудники, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются сотрудники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам - должностной оклад.

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

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

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

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7 настоящего Положения.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов и среднемесячной заработной платы работников (рабочих) таких организаций устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителей муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов - в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата руководителя муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников (рабочих) соответствующего учреждения);

б) для заместителей руководителя муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов - в кратности до 3,5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива не должна быть более, чем в три с половиной раза больше размера среднемесячной заработной платы работников (рабочих) соответствующего учреждения);

в) для главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов - в кратности до 3 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников (рабочих) соответствующего учреждения).

В случае, если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом «б» настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников (рабочих) муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.8. В случае, если месячная заработная плата работника (рабочего) при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат меньше минимального размера оплаты труда, работнику (рабочему) устанавливается доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры,

молодежной политики, архивов

2.1. Должностные оклады работников, занимающих должности служащих культуры, молодежной политики, архивов, квалификационные характеристики которых утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.04.2012 № 338н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства труда Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов» устанавливаются в следующих размерах:

2.1.1. Должности работников, занятых

в муниципальных библиотеках

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Главный библиотекарь, главный библиограф | 9447 |
| Библиотекарь, библиографведущийпервой категориивторой категориибез категории | 9172890587718698 |
| Специалист по учетно-хранительской документацииведущийпервой категориивторой категориибез категории | 9172890587718698 |
| Методист централизованной библиотечной системы, библиотекиведущийпервой категориивторой категории без категории | 9172890587718698 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы | 9477 |

2.1.2. Должности работников, занятых в муниципальных

культурно-досуговых организациях, центрах, дворцах и домах культуры, музейно-выставочном центре, центрах досуга и других аналогичных учреждениях культурно-досугового типа

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей |
| I | II | III | IV | не отнесенные к группам |
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Руководитель кружка первой категории второй категории без категории  | 890587718698 |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки  | 8698 |
| Аккомпаниатор  | 8698 |
| Культорганизатор первой категории второй категории без категории  | 890587718698 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов высшей категориипервой категории второй категории  | 917289058771 |
| Специалист по жанрам творчестваведущий первой категории второй категории  | 917289058771 |
| Специалист по фольклору ведущий первой категории второй категории  | 917289058771 |
| Методист ведущий первой категории второй категориибез категории  | 9172890587718698 |
| Художник-постановщик высшая первая категория вторая категория без категории  | 9172890587718698 |
| Художник-фотограф первая категория вторая категория без категории  | 890587718698 |
| Специалист по методике клубной работы ведущий первой категории второй категории  | 917289058771 |
| Редактор  первой категории второй категории без категории  | 890587718698 |
| Редактор по репертуару ведущий первой категории второй категории без категории  | 9172890587718698 |
| Звукооператор высшая первая категория вторая категория без категории  | 9172890587718698 |
| Художник по свету высшая первая категория вторая категория  | 917289058771 |
| Монтажер высшая первая категория вторая категория без категории  | 9172890587718698 |
| Помощник главного режиссера (главного дирижера, художественного руководителя) | 8771 |
| Администратор(старший администратор) | 8771 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Заведующий отделом (сектором)  | 9447 | 9172  | 8905 | 8771 |
| Заведующий художественно-оформительской мастерской | 9447 | 9172 |
| Главный режиссер, главный дирижер, главный балетмейстер, главный художник, главный хормейстер | 9447 | 9172 |  |
| Режиссер массовых представлений высшая первая категориявторая категория без категории  | 9447917289058771 |
| Режиссер любительского театра (студии), звукорежиссер высшая первой категориивторой категории без категории  | 9447917289058771 |
| Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца высшая первая категориявторая категория без категории  | 9447917289058771 |
| Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) высшая первая категориявторая категориябез категории  | 9447917289058771 |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, клуба по интересам) первой категориивторой категории без категории  | 917289058771 |
| Дирижер высшая первая категория  | 94479172 |

2.1.3. Должности работников, занятых в муниципальных архивах

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня |
| 1 квалификационный уровень |
| Архивист | 7459 |
| 2 квалификационный уровень |
| Архивист второй категории | 7909 |
| 3 квалификационный уровень |
| Архивист первой категории | 8148 |
| 4 квалификационный уровень |
| Ведущий архивист  | 8397 |
| 5 квалификационный уровень |
| Главный архивист | 8996 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня |
| 1 квалификационный уровень |
| Заведующий отделом (начальник отдела) архива | 9447 |
| Заведующий сектором (начальник сектора) архива | 9447 |
| Заведующий архивохранилищем | 9447 |
| 2 квалификационный уровень |
| Главный хранитель фондов | 10864 |

2.1.4. Должности работников, занятых в муниципальных

учреждениях молодежной политики

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Специалист по работе с молодежью | 8148 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Психолог | 8397 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 3 квалификационный уровень |
| Заведующий клубом по месту жительства, заведующий отделом | 9178 |

2.2. Должностные оклады работников, не отнесенных к ПКГ:

2.2.1. Должности работников, занятых

в муниципальных библиотеках

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей |
| I | II | III | IV | не отнесенные к группам |
| 1. Руководители
 |
| Заведующий филиалом библиотеки, централизованнойбиблиотечной системы | 10864 |
| Ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы | 9447 |
| 2. Специалисты |
| Помощник директора библиотеки, централизованной библиотечной системы | 8135 |
| Библиотекарь-каталогизаторпервой категориивторой категориибез категории | 890578818698 |
| Эксперт по комплектованию библиотечного фонда | 7684 |
| Специалист по превентивной консервации библиотечных фондовпервой категориивторой категориибез категории | 890578818698 |
| Специалист по библиотечно-выставочной работепервой категориивторой категориибез категории | 890578818698 |
| Специалист по массовой консервации библиотечных фондовпервой категориивторой категориибез категории | 890578818698 |
| Редактор централизованной библиотечной системы, библиотекипервой категориивторой категориибез категории | 890578818698 |
| Специалист по организации безопасности библиотечных фондовпервой категориивторой категориибез категории | 890578818698 |
| Инженер по безопасности библиотечных фондов | 7881 |

2.2.2. Должности работников, занятых в муниципальных

культурно-досуговых организациях, центрах, дворцах и домах культуры, музейно-выставочном центре, центрах досуга и других аналогичных учреждениях культурно-досугового типа

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам по оплате труда руководителей, рублей |
| I | II | III | IV | не отнесенные к группам |
| 1. Руководители
 |
| Художественный руководитель | 11244 | 10496 | 10047 | 9447 | 9178 |
| Заведующий филиалом  | 13156 | 12482 | 11808 | 11470 | 10796 |
| Заведующий костюмерной | 8905 |  |  |  |
| Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типаведущийпервая категориявторая категориябез категории | 9172890587718698 |
| Менеджер по культурно-массовому досугуведущийпервая категориявторая категориябез категории | 9172890587718698 |
| Светооператор | 8905 |
| Звукооформительпервая категориявторая категориябез категории | 890587718698 |
| Ассистент звукооформителяпервая категориявторая категориябез категории | 890587718698 |
| Музыкальный оформительпервая категориявторая категориябез категории | 890587718698 |
| Художник-аниматорвысшаяпервая категориявторая категориябез категории | 9172890587718698 |

2.3. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов устанавливаются дифференцированно по группам муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов по оплате труда руководителей. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов устанавливаются на 10-20% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

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

2.5.1. доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.5.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

2.5.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.5.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.5.6. доплата за работу в ночное время;

2.5.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.5.8. доплата за сверхурочную работу;

2.5.9. надбавка за ненормированный рабочий день.

2.6. Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе 7](#Par1005) настоящего Положения.

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

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

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

2.7.3. персональная поощрительная выплата;

2.7.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

2.7.5. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

2.7.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

2.7.7. единовременная поощрительная выплата;

2.7.8. надбавка за выслугу лет.

2.8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе 8](#Par1035) настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих

должности научных сотрудников в муниципальных

учреждениях культуры

3.1. Должностные оклады работников, занимающих должности научных сотрудников в муниципальных учреждениях культуры, квалификационные характеристики которых утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Специалисты |
| Научный сотрудник библиотеки |  |
| Главный научный сотрудник библиотеки | 9178 |
| Старший научный сотрудник библиотеки | 8148 |
| Научный сотрудник библиотеки | 7909 |
| Младший научный сотрудник библиотеки | 7684 |

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

3.2.1. доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

3.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.7. доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе 7](#Par1005) настоящего Положения.

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

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

3.3.2. персональная поощрительная выплата;

3.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

3.3.4. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

3.3.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

3.3.6. единовременная поощрительная выплата;

3.3.7. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе 8](#Par1035) настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников,

занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Должностные оклады работников муниципальных учреждений культуры, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются следующим образом и в следующих размерах:

4.1.1. на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ | Должностной оклад, руб. |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 4151 |
| Агент, агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь |
| 2 квалификационный уровень | 4350 |
| Старший кассир |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 6117 |
| Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, художник, лаборант |
| Техники всех специальностей без категории |
| 2 квалификационный уровень | 6239 |
| Старший: администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант |
| Техники всех специальностей второй категории |
| Заведующие: архивом, камерой хранения, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, хозяйством, фотолабораторией |
| 3 квалификационный уровень | 6365 |
| Техники всех специальностей первой категории |
| Начальник хозяйственного отдела, заведующий научно-технической библиотекой |
| 4 квалификационный уровень | 6495 |
| Ведущий техник, мастер участка (включая старшего), механик |
| 5 квалификационный уровень | 6626 |
| Начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка) |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |
| 1 квалификационный уровень | 6825 |
| Без категории: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юрисконсульт |
| 2 квалификационный уровень | 7029 |
| II категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юрисконсульт |
| 3 квалификационный уровень | 7236 |
| I категория: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юрисконсульт |
| 4 квалификационный уровень | 7458 |
| Ведущие: бухгалтер, документовед, инженер, инженер по метрологии, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), психолог, специалист по кадрам, экономист, социолог, юрисконсульт |
| 5 квалификационный уровень | 7676 |
| Заместитель главного бухгалтера |
| Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня |
| 1 квалификационный уровень | 7973 |
| Начальники отделов: автоматизированной системы управления производством, информации, кадров, материально-технического снабжения, планово-экономического, технического, финансового, юридического, охраны труда |
| 2 квалификационный уровень | 8246 |
| Главные: инженер, механик, энергетик, технолог [<\*>](#Par880) |
| 3 квалификационный уровень | 10996 |
| Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения |

--------------------------------

<\*> 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.

4.1.2. должностные оклады работников муниципальных учреждений культуры, занимающих общеотраслевые должности служащих, не отнесенных к ПКГ, определяются в соответствии с требованиями профессиональных стандартов «Специалист в области охраны труда» (приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»), «Специалист в сфере закупок» (приказ Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Специалист по охране труда (код А, уровень квалификации 6)специалист по закупкам (код А, уровень квалификации 5) | 6825 |
| Специалист по охране труда (код В, уровень квалификации 6)контрактный управляющий (код В, уровень квалификации 6) | 7029 |
| Специалист по охране труда (код С, уровень квалификации 7)контрактный управляющий (код С, уровень квалификации 7) | 7236 |

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

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

4.2.1. доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

4.2.6. доплата за работу в ночное время;

4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.8. доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе 7](#Par1005) настоящего Положения.

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

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

4.3.2. персональная поощрительная выплата;

4.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

4.3.4. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

4.3.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

4.3.6. единовременная поощрительная выплата;

4.3.7. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе 8](#Par1035) настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда рабочих муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов

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

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад, руб. |
| 1 разряд | 3987 |
| 2 разряд | 4123 |
| 3 разряд | 4330 |
| 4 разряд | 6117 |
| 5 разряд | 6239 |
| 6 разряд | 6365 |
| 7 разряд | 6495 |
| 8 разряд | 6626 |

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

5.2.1. доплата рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

5.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего рабочего без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.5. доплата за работу в ночное время;

5.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.2.7. доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе 7](#Par1005) настоящего Положения.

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

5.3.1. персональная поощрительная выплата;

5.3.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

5.3.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

5.3.5. единовременная поощрительная выплата;

5.3.6. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе 8](#Par1035) настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей

муниципальных учреждений культуры, молодежной политики,

архивов, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

6.1.1. руководители библиотек:

а) директор библиотеки (ведущее учреждение по оплате труда руководителей) - 15266 рублей;

6.1.2. руководители учреждений культуры, молодежной политики, архивов:

а) директор учреждения I группы по оплате труда руководителей - 14176 рублей;

б) директор учреждения II группы по оплате труда руководителей – 13447 рублей;

в) директор учреждения III группы по оплате труда руководителей – 12723 рубля;

г) директор учреждения IV группы по оплате труда руководителей - 12357 рублей;

д) директор учреждения, не отнесенного к группе по оплате труда руководителей, - 11631 рубль.

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в приложении 1 к настоящему Положению.

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архивов устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

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

6.2.1. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

6.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

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

6.2.4. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2.5. доплата за сверхурочную работу;

6.2.6. надбавка за ненормированный рабочий день.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в [разделе 7](#Par1005) настоящего Положения.

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

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

6.3.2. персональная поощрительная выплата;

6.3.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

6.3.4. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

6.3.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

6.3.6. единовременная поощрительная выплата;

6.3.7. надбавка за выслугу лет.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в [разделе 8](#Par1035) настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления компенсационных выплат

7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

7.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

7.1.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

7.1.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

7.1.6. доплата за работу в ночное время;

7.1.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.1.8. доплата за сверхурочную работу;

7.1.9. надбавка за ненормированный рабочий день.

7.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов.

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

7.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

7.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей) в размере не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания в размере не более 100% от должностного оклада (оклада).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) составляет не более 100% от должностного оклада (оклада) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам (рабочим), получающим должностной оклад (оклад), - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх (должностного оклада) оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом расчет соответствующей доплаты осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

7.10. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада) при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.11. Надбавка административному и творческому персоналу муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 10% от должностного оклада.

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

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

8.1.2. надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звания «народный», «образцовый»;

8.1.3. персональная поощрительная выплата;

8.1.4. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

8.1.5. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);

8.1.6. поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ;

8.1.7. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

8.1.8. единовременная поощрительная выплата;

8.1.9. надбавка за выслугу лет.

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

8.2. Надбавка работникам муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

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

б) 30% от должностного оклада - при наличии почетного звания «народный»;

в) 20% от должностного оклада - при наличии почетного звания «заслуженный»;

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

д) 10% от должностного оклада - при наличии почетного знака.

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

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания или почетного знака надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

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

8.4. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Показатели для установления поощрительных выплат работникам (рабочим) муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов, используемые для установления поощрительной выплаты, приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах (но не более чем 300% от должностного оклада) принимается руководителем муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителям утверждается управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери на определенный срок в течение календарного года.

В случае достижения учреждением установленных показателей в части приносящей доход деятельности, привлечения дополнительных источников доходов в учреждение, руководителю учреждения может быть установлена также персональная поощрительная выплата из средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 200% должностного оклада.

8.5. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифного справочника работ и профессий рабочих) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

8.6. Поощрительные выплаты, указанные в [подпунктах](#Par1043) 8.1.3 - [8.1.8 пункта 8.1](#Par1045) настоящего Положения, устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива:

а) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива, - непосредственно;

б) руководителям структурных подразделений муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива, главным специалистам, работникам (рабочим), подчиненным заместителям руководителя муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива, - по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива;

в) остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива.

Размеры поощрительных выплат руководителю муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива, порядок и критерии их выплаты устанавливаются управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери в соответствии с нормативным актом, регулирующим вопросы оплаты и стимулирования труда руководителей муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов, с учетом показателей для установления поощрительных выплат работникам (рабочим) муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

8.7. Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) работникам (рабочим) устанавливаются с целью поощрения работников (рабочих) за общие результаты труда по итогам работы с учетом показателей для установления поощрительных выплат работникам (рабочим) муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов, установленных в приложении 2 к настоящему Положению, при этом учитываются:

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

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

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

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

д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

е) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

8.8. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в размере до 300% от должностного оклада.

Порядок и условия установления указанных поощрительных выплат устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов.

8.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам (рабочим) единовременно за:

а) напряженность работы;

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

в) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения города Твери.

8.10. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами в размере не более 300% от должностного оклада (оклада).

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов.

8.11. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики, архивах, в следующем размере:

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

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

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

8.12. Стимулирующие выплаты работникам (рабочим) учреждений культуры, молодежной политики, архивов, предусмотренные подпунктами 8.1.3-8.1.8 пункта 8.1 настоящего раздела, не выплачиваются или не назначаются (либо снижается их размер) в следующих случаях:

- невыполнение поручений непосредственного руководителя;

- наличие дисциплинарных взысканий;

- наличие предписаний контрольных и надзорных органов;

- неудовлетворительные результаты контрольных мероприятий, проводимых управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери;

- наличие неэффективных расходов - неустоек, штрафов, пеней в связи с невыполнением обязательств муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива.

9. Иные выплаты

9.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам (рабочим) муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов могут производиться выплаты социального характера (материальная помощь) в размере не более двух должностных окладов в год на основании приказа директора муниципального учреждения.

Порядок назначения указанных выплат регулируется локальным нормативным актом муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива

10. Планирование фонда оплаты труда в муниципальных

учреждениях культуры, молодежной политики, архиве

10.1. Фонд оплаты труда муниципального учреждения культуры, молодежной политики, архива определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом города Твери на соответствующий финансовый год, и доходов от платных услуг и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности согласно плану финансово-хозяйственной деятельности, утвержденному в установленном порядке.

10.2. Порядок планирования фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики, архивах утверждается распорядительным актом управления по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери.

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях оплаты

и стимулирования труда в муниципальных

учреждениях культуры, молодежной политики,

архивах, подведомственных управлению

по культуре, спорту и делам молодежи

администрации города Твери

Показатели и порядок отнесения муниципальных

учреждений культуры, молодежной политики, архивов

к группам по оплате труда руководителей

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Отнесение муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов к группам по оплате труда руководителей (далее - группа по оплате труда) (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно управлением по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

2. Муниципальные учреждения культуры, молодежной политики, архивы в установленный срок представляют в управление по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

3. Решения управления по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Твери об отнесении муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов к группам по оплате труда руководителей оформляются приказом.

II. УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО ТИПА

4. Муниципальные учреждения культурно-досугового типа относятся к группам по оплате труда в соответствии с объемами и сложностью проводимой ими культурно-досуговой работы, приведенным в таблице 1.

Таблица 1

Муниципальные учреждения культурно-досугового типа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Единица измерения | Количество баллов |
| Количество постоянно действующих клубных формирований | 1 формирование | 1 балл |
| Количество клубных формирований, имеющих звание «Народный», «Образцовый», «Заслуженный» | 1 формирование | 1 балл |
| Количество дипломов (победитель, лауреат, дипломант), полученных участниками клубных формирований на фестивалях, конкурсах, выставках и т.д. | 1 диплом | 1 балл |
| Наполняемость клубных формирований | 1 участник | 0,5 балла |
| Количество проведенных мероприятий (учитываются только мероприятия, проведенные по утвержденным программам, сценариям, сценарным планам) | 10 мероприятий | 1 балл |
| Количество оборудованных и используемых досуговых объектов | 1 объект | 1 балл |
| Количество оборудованных мастерских | 1 объект | 15 баллов |

5. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного художественного творчества, прикладных знаний и навыков, другие кружки, курсы, школы, студии, спортивные секции, оздоровительные группы и т.п.

6. К досуговым объектам относятся кружковые комнаты, зрительные, лекционные залы (площадки), помещения для малых спортивных форм, кафе, бары, приклубные парки и сады, литературные, музыкальные гостиные, комнаты для отдыха, детские комнаты, помещения для обрядов и ритуалов.

7. Муниципальные учреждения культурно-досугового типа относятся к соответствующей группе по оплате труда в соответствии с суммой баллов, исчисленной по показателям, приведенным в [таблице 1](#Par22).

Сумма баллов, соответствующая группе по оплате труда, определяется в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Группы по оплате труда для муниципальных учреждений

культурно-досугового типа (в зависимости от суммы баллов, исчисленной

по объемным показателям)

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Количество баллов |
| I | Свыше 401 |
| II | От 201 до 400 включительно |
| III | От 101 до 200 включительно |
| IV | От 70 до 100 включительно |

8. Вновь создаваемым учреждениям культурно-досугового типа группа по оплате труда устанавливается в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на один год.

9. За руководителями учреждений культурно-досугового типа, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

10. Муниципальные музейно-выставочные центры относятся к группам по оплате труда по следующим показателям, приведенным в таблице 3.

Таблица 3

Муниципальные музейно-выставочные центры

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда | Количество посетителей в год, тыс. чел. |
| I | Свыше 25 включительно |
| II | От 18 до 25 |
| III | От 13 до 18 |
| IV | До 13 |

III. УЧРЕЖДЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

10. Муниципальные учреждения молодежной политики относятся к группам по оплате труда в соответствии с объемами и сложностью проводимой ими работы с молодежью, приведенным в таблице 4.

Таблица 4

Муниципальные учреждения молодежной политики

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | Количество досуговых объектов |
| I | свыше 30 включительно | свыше 35 включительно |
| II | от 20 до 30 | от 25 до 35 |
| III | от 10 до 20 | от 15 до 25 |
| IV | от 5 до 10 | от 5 до 15 |

11. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы народного художественного творчества, прикладных знаний и навыков, другие кружки, курсы, школы, студии, спортивные секции, оздоровительные группы и т.п.

12. К досуговым объектам относятся кружковые комнаты, зрительные лекционные залы (площадки), помещения для малых спортивных форм, кафе, бары, приклубные парки и сады, литературные, музыкальные гостиные, комнаты для отдыха, детские комнаты, помещения для обрядов и ритуалов.

13. Учреждения молодежной политики относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

14. Вновь создаваемым учреждениям молодежной политики группа по оплате труда устанавливается в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на один год.

15. За руководителями учреждений молодежной политики, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

IV. МУНИЦИПАЛЬНЫЕ АРХИВЫ

16. Муниципальные архивы относятся к группам по оплате труда по следующим показателям, приведенным в таблице 5.

Таблица 5

Муниципальные архивы

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда | Количество хранимых документов, тыс. ед. |
| I | Свыше 25 |
| II | От 10 до 25 |
| III | От 5 до 10 |
| IV | До 5 |

18. Вновь созданные муниципальные музейно-выставочные центры, архивы относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

19. За руководителями муниципальных музейно-выставочных центров, архивов, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение 2

к Положению о порядке и условиях оплаты

и стимулирования труда в муниципальных

учреждениях культуры, молодежной политики,

архивах, подведомственных управлению

по культуре, спорту и делам молодежи

администрации города Твери

Показатели для установления поощрительных выплат работникам (рабочим) муниципальных учреждений культуры, молодежной

политики, архивов

Раздел I

Показатели для установления поощрительных выплат работникам (рабочим) по видам учреждений культуры, молодежной политики, архивов

1. Показателями для установления поощрительных выплат работникам библиотек являются:

1) количество зарегистрированных пользователей (единиц);

2) объем фонда библиотеки (экземпляров);

3) количество посещений библиотеки в отчетном периоде (единиц);

4) количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего);

5) количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);

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

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

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

2. Показателями для установления поощрительных выплат работникам музейно-выставочных центров являются:

1) количество выставок, экспозиций (единиц);

2) увеличение или поддержание на прежнем уровне количества посетителей выставок, экспозиций по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (процентов);

3) увеличение или поддержание на прежнем уровне количества участников культурно-досуговых и информационно-просветительских мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (процентов);

4) число культурно-досуговых и информационно-просветительских мероприятий, проведенных учреждением (единиц);

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

6) средняя посещаемость культурно-досуговых и информационно-просветительских мероприятий (процентов).

3. Показателями для установления поощрительных выплат работникам архивов являются:

1) объем хранимых документов (единиц хранения);

2) количество пользователей (человек);

3) количество посещений интернет-сайта (единиц);

4) качественное и своевременное предоставление информационных услуг юридическим и физическим лицам (да/нет);

5) формирование, учет, изучение, обеспечение сохранности и безопасности фондов (да/нет);

6) количество выданных документов (в традиционном и электронном виде) (единиц хранения);

7) количество консультационных и методических услуг (единиц).

4. Показателями для установления поощрительных выплат работникам учреждений молодежной политики являются:

1) количество детей, подростков и молодежи, посещающих клубы по месту жительства (человек);

2) количество культурно-массовых мероприятий, проведенных на базе учреждений молодежной политики (единиц);

3) количество участников культурно-массовых мероприятий, проведенных на базе учреждений молодежной политики (человек);

4) количество индивидуальных консультаций психолога и участников групповых занятий, психологических тренингов (единиц).

5. Показателями для установления поощрительных выплат работникам учреждений культурно-досугового типа являются:

1) увеличение или поддержание на прежнем уровне количества участников культурно-досуговых и информационно-просветительских мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (процентов);

2) увеличение или поддержание на прежнем уровне количества участников клубных формирований, в том числе детских, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (процентов);

3) увеличение или поддержание на прежнем уровне количества мероприятий, проведенных учреждением по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (процентов);

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

5) средняя посещаемость культурно-досуговых и информационно-просветительских мероприятий (процентов);

6) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями возможностями здоровья (процент от общего числа проводимых мероприятий), по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (процентов);

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

Раздел II

Показатели для установления поощрительных выплат работникам,

применимые ко всем муниципальным учреждениям

 культуры, молодежной политики, архивам

1. Показателями для установления поощрительных выплат, применимые ко всем видам учреждений, их руководителям и основным категориям работников, являются:

1) выполнение учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение муниципальных работ) по количественным и качественным показателям (да/нет);

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

3) выполнение показателей плана мероприятий, применимых ко всем видам муниципальных учреждений культуры, архивам, в том числе:

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

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

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

4) уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере деятельности муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов (процентов);

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

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

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

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

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

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

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

12) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (процентов);

13) количество высококвалифицированных работников в учреждении (человек);

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

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

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

17) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты) (да/нет);

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

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

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

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

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

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

2. Показатели для установления поощрительных выплат, применимые ко всем видам учреждений, для работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

1) отсутствие грубых нарушений санитарно-эпидемиологического и противопожарного режимов в учреждении;

2) своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону;

3) своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону;

4) освоение новых технических средств и методов работы;

5) обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры;

6) обеспечение сохранности, комплектности и своевременного списания технических средств аппаратуры;

7) своевременное и качественное предоставление отчетности;

8) соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;

9) отсутствие нарушение штатной и финансовой дисциплины;

10) выполнение и перевыполнение плановых показателей.

3. Показатели для установления поощрительных выплат, применимые ко всем видам учреждений, для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

1) обеспечение безаварийной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения, работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры;

2) отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима;

3) успешное и добросовестное исполнение рабочим своих обязанностей в соответствующем периоде.

Локальными актами муниципальных учреждений культуры, молодежной политики, архивов могут вводиться иные показатели оценки качества работы подразделений и отдельных работников (рабочих).».

Начальник управления по культуре,

спорту и делам молодежи

администрации города Твери М.Е. Соколов