# 



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОВОАЛТАЙСКА

# АЛТАЙСКОГО КРАЯ

### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

31.01.2012 г. Новоалтайск № 96

Об утверждении Отраслевого положения

о системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

культуры и образовательных учреждений

дополнительного образования детей

«Детских школ искусств» г. Новоалтайска

В соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=693) Трудового кодекса Российской Федерации, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» города Новоалтайска п о с т а н о в л я ю:

1. Ввести отраслевую систему оплаты труда для работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» г. Новоалтайска с 01.01.2012.

2. Утвердить Отраслевое [положение](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=23354;fld=134;dst=100020) о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» г. Новоалтайска (приложение № 1).

3. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике осуществлять финансирование расходов на введение новой системы оплаты труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» г. Новоалтайска в пределах средств, утвержденных в бюджете города на указанные цели.

5. Фонд оплаты труда может быть изменен только в случае изменения стоимости муниципального задания.

6. Председателю комитета по культуре Администрации г. Новоалтайска (Копнинова Е.М.):

6.1. Обеспечить организационно-информационное и методическое сопровождение перехода муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» г. Новоалтайска на новую систему оплаты труда.

6.2. Обеспечить осуществление в данных учреждениях мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров с работниками.

7. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» г. Новоалтайска разработать качественные показатели по результатам труда работников, условия и размер выплат, установив их в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

8. Признать утратившим силу с 01.01.2012 постановление Администрации города Новоалтайска от 22.03.2007 № 580 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам городских муниципальных учреждений культуры».

9. Опубликовать настоящее постановление в городской газете «Наш Новоалтайск», на официальном сайте города Новоалтайска.

10. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Михайлову Т.Ф.

И.о. главы Администрации города Б.К. Парадовский

Приложение № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | к постановлению Администрации  города Новоалтайска  от 31.01.2012 № 96 |

**ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» города Новоалтайска**

**Алтайского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» города Новоалтайска Алтайского края (далее – «Отраслевое положение»), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Алтайского края от 23.11.2011 № 678 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных управлению Алтайского края по культуре и архивному делу» и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры, а так же образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» города Новоалтайска (далее – «учреждение»), его заместителей.

1.2. Отраслевая система оплаты труда предусматривает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета городского округа, направляемых на выплату заработной платы работникам, и средств других источников, не запрещенных действующим законодательством.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с настоящим Отраслевым положением, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с комитетом по культуре Администрации г. Новоалтайска (далее – «Комитет»).

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников учреждения, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей также должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочник](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=92907;fld=134)ом работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочник](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=97378;fld=134)ом должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников Учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. При переходе на отраслевую систему оплаты труда квалификационные категории, присвоенные работнику ранее по результатам аттестации, не требуют подтверждения.

1.11. Лицам, не имеющим образования и (или) стажа работы, необходимых для установления квалификационной категории, но обладающим достаточным практическим опытом, качественно и в полном объеме выполняющим возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационных комиссий могут быть установлены те же квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Оплата труда работников муниципальных бюджетных учреждений

культуры

2.1.1. Оплата труда работников учреждений культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на основании минимальных размеров, определенных приложением 1 к настоящему Отраслевому положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 [N 570](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=71507;fld=134) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 [N 247н](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=84164;fld=134) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 14.03.2008 [N 121н](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=76147;fld=134) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

2.1.3.Ставки заработной платы рабочих учреждения устанавливаются руководителем соответствующего учреждения в зависимости от разрядов выполняемых работ на основании минимальных размеров, определенных приложением 2 к настоящему Отраслевому положению.

2.1.4. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, минимальные размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

2.1.5.  К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов или ставок работников на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0.

2.1.7. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.8. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам учреждений культуры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 2.3 - 2.5 настоящего Отраслевого положения.

2.2. Оплата труда работников образовательных учреждений

дополнительного образования детей «Детских школ искусств»

(далее – образовательные учреждения)

2.2.1. Оплата труда работников образовательных учреждений состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательных учреждений устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на основании минимальных размеров, определенных приложением 3 к настоящему Отраслевому положению.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы других работников образовательных учреждений устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ определенных приложением 4 к настоящему Отраслевому положению.

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются по решению руководителей образовательных учреждений, но не более чем размер оклада (ставки) по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

2.2.4. Ставки заработной платы рабочих образовательных учреждений устанавливаются руководителем соответствующего учреждения в зависимости от разрядов выполняемых работ на основании минимальных размеров, определенных приложением 2 к настоящему Отраслевому положению.

2.2.5. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических и руководящих работников образовательных учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

* за наличие квалификационной категории;
* за наличие непрерывного стажа педагогической работы;
* за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
* за наличие почетного звания, отраслевых наград (кроме совместителей),
* за наличие звания «Ветеран труда»;
* персональный повышающий коэффициент к окладу и ставке:
  1. с учетом уровня профессиональной подготовленности работника (по результатам аттестации);
  2. за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается образовательными учреждениями с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2.6. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента:

* 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
* 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

2.2.7. Повышающий коэффициент к окладу за наличие непрерывного стажа педагогической работы составляет:

* 0,10 – при наличии стажа от 1 до 5 лет;
* 0,15 – при наличии стажа от 5 до 10 лет;
* 0,20 – при наличии стажа от 10 до 15 лет;
* 0,30 – при наличии стажа свыше 15 лет.

2.2.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются в размере 0,1:

–за наличие звания «Ветеран труда»;

– для работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», знаком «За достижения в культуре», Почетной грамотой министерства, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный преподаватель» СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющих другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин, имеющих ученую степень кандидата наук;

– для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, доктора наук.

2.2.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня профессиональной подготовленности работника устанавливается в размере до 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителями образовательных учреждений персонально в отношении конкретного работника.

2.2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается руководителями образовательных учреждений в отношении конкретного работника в размере до 0,3.

2.2.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

2.2.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

2.2.13. Размер выплат при применении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

2.2.14. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам образовательных учреждений устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 2.3 - 2.5 настоящего Отраслевого положения.

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Отраслевым положением в пределах средств направляемых на оплату труда. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

-выплаты за расширение зон обслуживания;

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников и могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

2.3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

При отсутствии аттестации рабочих мест по условиям труда доплата производится согласно Перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенных Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.3.3. Размер [доплат](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=709) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются в соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.4. [Доплата](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=709) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

2.3.5. [Доплата](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101008) за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.3.6. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.7. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.3.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами РФ и Алтайского края, и начисляются на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.3.9. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в тех случаях, когда размер заработной платы работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, действовавшего до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат). Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

2.4.  Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения (Положением), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденным настоящим Отраслевым положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.4.2.Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере до 30 процентов за счет ассигнований бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно. Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе, за счет оптимизации численности работников.

Для стимулирования работников за качество труда руководитель учреждения может использовать до 70 процентов ежегодного объема средств от приносящей доход деятельности.

2.4.3. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда – премии, надбавки, доплаты.

2.4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу учреждениями могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

за качество и результативность выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за знание и применение иностранных языков;

за стаж непрерывной работы либо выслугу лет (за исключением образовательных учреждений);

за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы (за исключением образовательных учреждений);

за использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения в образовательных учреждениях (10%);

за заведование отделениями в образовательных учреждениях (10-20%);

водителям за классность;

премиальные по итогам работы.

2.4.5. Выплата стимулирующего характера за качество и результативность выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы с учетом качественных показателей деятельности работников.

Качественные показатели деятельности работников, критерии оценки качества и результативности выполняемых работ устанавливаются учреждениями самостоятельно в локальном нормативном акте согласно специфике учреждения.

Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

овладение профессиональными навыками по нескольким профессиям, применение их в работе;

инициативный творческий подход к выполнению заданий;

успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ (на срок их проведения) (за исключением образовательных учреждений);

перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных учредителем (количество видов предоставляемых платных услуг, количество проводимых мероприятий и др.);

высокое качество проводимых мероприятий;

за разработку сценариев, проектов и т.д.;

высокие показатели участников клубных формирований;

активное, плодотворное сотрудничество с другими организациями;

и др.

Качество и результативность труда работников учреждений может определяться в баллах исходя из критериев оценки качества и результативности труда работников (приложение 5,6) на основании оценочных листов в порядке, установленном локальным нормативным актом (Положением) учреждения. В этом случае размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается исходя из стоимости одного балла, которая определяется путем деления 70% стимулирующей части фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы на общее количество баллов работников учреждения. Конкретный перечень качественных показателей труда работника, количество баллов и размер выплаты определяются руководителями учреждений самостоятельно, закрепляется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа:

- в образовательных учреждениях - Совета школы (для педагогических работников), Совета школы по социально-трудовым вопросам (для обслуживающего персонала), экспертной комиссии;

- в учреждениях культуры - представительного органа работников, созданного в учреждении.

Размер надбавки за качество и результативность выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения каждому работнику индивидуально ежеквартально (ежемесячно, по полугодиям) по результатам работы:

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Размер выплаты за качество и результативность выполняемых работ может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

2.4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам клубных учреждений в зависимости от их фактической загрузки, участия в подготовке новой программы, организации и проведения мероприятий; работникам музея и библиотек за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий; работникам образовательных учреждений за организацию и проведение мероприятий.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере в соответствии с установленными критериями. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.4.7. Выплата стимулирующего характера за знание и применение иностранных языков может устанавливаться работникам, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе.

За знание и применение одного иностранного языка устанавливается надбавка в размере 10 процентов, за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Данная надбавка устанавливается при условии предъявления работником диплома, аттестата или иного документа, подтверждающего знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующей комиссии, созданной при учреждении.

2.4.8.  Выплата за стаж непрерывной работы либо выслугу лет устанавливается работникам:

из числа специалистов и руководителей в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных);

из числа работников рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в учреждениях культуры.

Рекомендуемые размеры (в процентах от должностного оклада (ставки) при выслуге лет:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

2.4.9. При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, а также наград высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры ему может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие ученой степени:

руководителям и специалистам культурно-просветительных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома - 10 процентов;

руководителям и специалистам культурно-просветительных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома - 10 процентов;

за наличие Почетного звания:

работникам учреждений культуры, имеющим почетное звание "Народный артист" - 10 процентов;

работникам учреждений культуры, имеющим почетные звания "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Заслуженный работник культуры" - 10 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований для установления надбавки (ученая степень и почетное звание) применяется одна из них по выбору работника.

При наличии звания у творческого коллектива устанавливается надбавка руководителю творческого коллектива в размере 500 рублей.

2.4.10. При поощрении работника Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ, награждении Почетной грамотой Министерства культуры РФ единовременная выплата может устанавливаться руководителем учреждения самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников на основе коллективного договора, локального нормативного акта.

2.4.11. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливаются надбавки за классность:

водителям второго класса - 10 процентов ставки,

водителям первого класса - 25 процентов ставки.

2.4.12. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальным нормативным актом учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

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

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

 Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода в пределах выделенных ассигнований из бюджета города и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премирование работников по итогам работы за отчетный период осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

При разработке критериев премирования работников по итогам работы за отчетный период могут учитываться:

выполнение и перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

инициативность и творческий подход к работе;

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премия по итогам работы за отчетный период работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, полгода, год устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда. Премирование конкретного работника осуществляется исходя из выполнения поставленных пред ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности учреждения исходя из показателей, установленных для данного учреждения.

 Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

по итогам работы за год;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

Размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения каждому работнику индивидуально ежеквартально (ежемесячно, по полугодиям) по результатам работы:

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.5. Условия выплаты материальной помощи

2.5.1. Из фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии оплаты труда) работникам, руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

2.5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Учредитель на основании заявления руководителя учреждения и трудового договора.

2.5.3 Размер материальной помощи работникам, руководителю учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается при заключении трудового договора Учредителем в соответствии с установленными требованиями квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, определенных приложением 7 к настоящему Отраслевому положению.

Оплата труда заместителей руководителя устанавливается руководителем соответствующего учреждения.

3.2. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов.

К должностному окладу руководителя могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

- за наличие непрерывного стажа работы в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных);

- за наличие квалификационной категории (руководителям образовательных учреждений).

3.3. Заработная плата руководителя учреждения не должна превышать трехкратный размер начисленной средней заработной платы работников основного персонала учреждения. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных целей, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, профессий работников, которые относятся к основному персоналу, устанавливается локальным актом учреждения.

При расчете средней заработной платы работников учреждения учитываются должностные оклады, стимулирующие и компенсационные выплаты работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения.

3.4. Размер оклада, повышающего коэффициента, компенсационные и стимулирующие выплаты, руководителю учреждения, его заместителям указываются в трудовом договоре и определяются:

руководителю учреждения – учредителем учреждения;

заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения.

3.5. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

3.6. Решение об установлении повышающих коэффициентов к должностному окладу руководителя учреждения и их размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие непрерывного стажа составляет:

* 0,10 – при наличии стажа от 1 до 5 лет;
* 0,15 – при наличии стажа от 5 до 10 лет;
* 0,20 – при наличии стажа от 10 до 15 лет;
* 0,30 – при наличии стажа свыше 15 лет.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории устанавливается:

* 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
* 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

3.7. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения.

3.8. Заместителям руководителя устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.4 настоящего Положения.

3.9. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты Учредителем. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя (приложение 8) на основании оценочных листов и бальной системы. На основании достигнутых качественных показателей труда каждого руководителя, Учредителем с учетом мнения представительного органа государственно-общественного Совета по культуре, созданного при Администрации города Новоалтайска, определяется количество баллов и размер стимулирующей выплаты. Стимулирующие выплаты руководителям производятся на основании распоряжения Учредителя.

3.10. Руководителю учреждения, его заместителям может выплачиваться премия.

Премирование может устанавливаться руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в размере до 50% должностного оклада, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Премирование руководителей может производиться:

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

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

за высокую эффективность работы;

за организацию методической работы;

за превышение суммы баллов объемных показателей;

за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

единовременные (разовые) поощрительные премии к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

Конкретные размеры премирования руководителя определяются Учредителем, выплата премий производится на основании распоряжения Учредителя.

Порядок и условия премирования заместителей руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников на основании настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Отраслевого положения.

3.12. Руководителям учреждений может устанавливаться ежемесячная доплата за содействие увеличению объема доходов от оказания учреждением платных услуг населению:

- руководителю учреждения культуры в размере до 5% ежемесячной суммы денежных поступлений, полученных учреждением в связи с осуществлением данного вида деятельности;

- руководителю образовательного учреждения в соответствии с приложением 9.

4. Полномочия руководителя учреждения в сфере оплаты труда

4.1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом и устанавливает в трудовом договоре с работником или дополнительном соглашении к трудовому договору;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ;

использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности работников на увеличение заработной платы работникам;

самостоятельно распоряжается фондом, который формируется из 30% стимулирующей части фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы в целях стимулирования и премирования работников;

производит премирование работников.

Приложение 1

к Отраслевому положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Наименование должности | Минимальный должностной оклад (ставка)  (руб.) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений искусства, культуры и кинематографии" | 4000-5700 |
|  | Главный балетмейстер, главный дирижер, главный режиссер, главный хормейстер, главный художник, балетмейстер-постановщик, хормейстер, режиссер, дирижер, балетмейстер, звукорежиссер, главный хранитель фондов, зав. библиотекой-филиалом, зав. отделом (сектором) библиотеки, главный библиотекарь, заведующий отделом (сектором) музея, зав. передвижной выставкой музея, зав. отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха и др. аналогичных учреждений, худрук клубного учреждения, парка культуры и отдыха и др. аналогичных учреждений |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа  "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 3500-4600 |
|  | Администратор (старший администратор), артист, аккомпаниатор-концертмейстер,  гл. библиограф, звукооператор, концертмейстер, лектор, мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов, помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), художник по свету, художник-фотограф, библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, планетария, центра народной культуры и досуга и др. аналогичных учреждений, редактор библиотеки, музея и др. аналогичных учреждений, художник-реставратор, художник-постановщик, художник-декоратор |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа  "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 3500-4300 |
|  | Артист оркестра (ансамбля) обслуживающего танцплощадки, ассистенты: дирижера, хормейстера, режиссера, балетмейстера; зав. билетными кассами, зав. костюмерной, костюмер, организатор экскурсий, аккомпаниатор, культорганизатор, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, рук. кружка, любительского объединения, клуба по интересам, научный сотрудник |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 2500-3500 |
|  | Артист вспомогательного состава концертных организаций, контролер билетов, смотритель музейный |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 2500-3500 |
|  | Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, машинистка, экспедитор, копировщик |
| 6. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 3400-4800 |
|  | Инспектор по кадрам, техник-программист, художник, зав. складом, зав. хозяйством, начальник хозяйственного отдела, механик, водитель |
| 7. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 4800-5400 |
|  | Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), осветитель, инспектор фонда, специалист по кадрам, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер-технолог (технолог), юрисконсульт, начальник отдела маркетинга, начальник отдела охраны труда, мастер по настройке и ремонту музыкальных инструментов. |

Приложение 2

к Отраслевому положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры

РАЗМЕРЫ

МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОЧИХ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Наименование | Коэф-фици-ент | Минималь-  ный должностной оклад(ставка)  (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 0 | 2050 |
| 2. | 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,1 | 2255 |
| 3. | 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,3 | 2665 |
| 4. | 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,5 | 3075 |
| 5. | 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,7 | 3485 |
| 6. | 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2,0 | 4100 |
| 7. | 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2,1 | 4305 |
| 8. | 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2,3 | 4715 |

Приложение 7

к отраслевому положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры

ПОКАЗАТЕЛИ

И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ Г. НОВОАЛТАЙСКА К ГРУППАМ

ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Клубные учреждения, центры культуры и досуга

1.1. Для клубных учреждений, расположенных в городе:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Показатели, должностные оклады | Группа по оплате труда | | | |
| I | II | III |  |
| 1. | Кол-во постоянно действующих в течение года клубных формирований | свыше 30 | свыше 20 | свыше  15 |  |
| 2. | Число культурно-досуговых мероприятий (театрализованные праздники, массовые представления по специально разработанным программам) | свыше  300 | свыше  200 | свыше  150 |  |
| 3. | Должностной оклад (руб.) | 8040 | 7236 | 6432 |  |

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

К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники, массовые представления, дискотеки, шоу по специально подготовленным программам, концерты художественной самодеятельности.

Отнесение клубных учреждений, центров культуры и досуга к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью комитетом по культуре Администрации г. Новоалтайска.

Указанные учреждения культуры относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры.

В случае, когда один из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда устанавливается в соответствии с учетом следующих дополнительных условий:

- оценкой использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах, число комнат для кружковой работы, др.);

- количества участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми.

Вновь вводимые клубные учреждения, центры культуры и досуга относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

2. Библиотеки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда,  должностные оклады (руб.) | Среднегодовое число читателей (тыс. чел.) | Среднегодовое  кол-во  книговыдач (тыс. экз.) |
| I группа (8040) | свыше 50 | свыше 1400 |
| II группа (7236) | от 25 до 50 | от 750 до 1400 |
| III группа (5628) | от 6 до 25 | от 125 до 750 |

Отнесение муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная городская библиотека имени Л.С. Мерзликина» к группе по оплате труда руководителя (подтверждение, повышение, понижение) производится ежегодно комитетом по культуре Администрации г. Новоалтайска.

Среднегодовое число читателей и среднегодовое количество книговыдач определяются, исходя из числа читателей и книговыдач по отчетности в среднем за последние 3 года, включая показатели филиалов.

Библиотека, отнесенная ко II - Ш группе по оплате труда, применяющая современные информационные технологии (электронные формы учета, инвентаризации единиц хранения основного фонда, каталоги, представительство в сети Интернет), использующая в библиотечной практике разнообразные культурно-просветительные формы работы с посетителями, может быть отнесена на одну группу выше.

3. Музей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда,  должностные оклады (руб.) | Количество посетителей в год (тыс. чел.) | Количество  экспонатов (тыс.  ед.) |
| I группа (8020) | свыше 100 |  |
| II группа (7218) | от 50 до 100 |  |
| III группа (5614) | от 5 до 50 | до 10 |

Группа по оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Новоалтайский краеведческий музей имени Марусина В.Я.» устанавливается не чаще одного раза в год, исходя из среднегодовых фактических показателей его работы, исчисленных за последние 3 года.

Отнесение музея к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, понижение) производится комитетом по культуре Администрации г. Новоалтайска.

При ухудшении работы музея группа по оплате может понижаться на одну группу.

Музей, отнесенный ко II - Ш группе по оплате труда, применяющий современные информационные технологии (электронные формы учета, научной инвентаризации единиц хранения основного фонда, каталоги, представительство в сети Интернет), использующий в музейной практике разнообразные культурно-просветительные формы работы с посетителями, может быть отнесен на одну группу выше.

4. Детские школы искусств

Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей «Детские школы искусств» г. Новоалтайска

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учреждения дополнительного образования детей | Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение | | | |
| I  группа | II группа | III группа |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 |  |
| Суммы баллов, исчисленные по объемным показателям | свыше 500 | до 500 | до 300 |  |
| Должностной оклад (руб.) | 8020 | 7218 | 5614 |  |

Отнесение муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» г. Новоалтайска к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) ежегодно производится приказом комитета по культуре Администрации г. Новоалтайска на основании документов (объемных показателей), подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения.

К объемным относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Баллы за 1 единицу |
| Количество обучающихся | 0.5 |
| Количество работников с I квалификационной категорией  с высшей квалификационной категорией | 1 0.5  1 |
| Многопрофильность образовательного учреждения | 1 |
| Систематические проведения на базе школы массовых мероприятий художественно-эстетического плана для населения | 10 |
| Наличие собственных зданий | 10 |
| Наличие спец. оборудованных и используемых в образовательном процессе классов | 3 |
| Наличие отдельно оборудованного натюрмортного фонда | 15 |
| Наличие собственных котельных | 10 |
| Сменность организации учебного процесса | 5 |
| Поступление выпускников в профессиональные учебные заведения: специальные | 5 |
| Наличие стабильных творческих коллективов, регулярно выступающих на концертных площадках города, района: педагогических  ученических | 10  5 |
| Учащиеся - победители конкурсов, смотров, фестивалей, выставок:  зональных-  краевых-  региональных-  республиканских-  международных- | 1  2  5  8  10 |
| Наличие собственных концертных, актовых залов с количеством мест от 50 до 100 | 10 |
| Наличие специального хореографического оборудования (станки, зеркала) | 5 |

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

Приложение 3

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

РАЗМЕРЫ

рекомендуемых минимальных должностных окладов педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного

образования детей «Детских школ искусств» г.Новоалтайска

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Рекомендуемый минимальный должностной оклад (руб.) |
| 1. | Преподаватель | 4010 |
| 2. | Концертмейстер | 4010 |

Приложение 4

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных квалификационных групп

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Рекомендуе-мый минимальный должностной оклад (руб.) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 3302 |
|  | Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, машинистка, экспедитор, копировщик |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 3410 |
|  | Инспектор по кадрам, техник-программист, художник, зав. складом, завхоз, начальник хозотдела, механик |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 5325 |
|  | Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор фонда, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хоз. деятельности, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер-технолог (технолог), мастер по настройке и ремонту музыкальных инструментов, начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга, начальник отдела охраны труда. |

Приложение 9

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

РАЗМЕРЫ

выплат руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей «Детских школ искусств» г. Новоалтайска за оказание образовательным учреждением дополнительных платных образовательных услуг различным категориям населения

и организацию данного процесса

В соответствии с п.1 статьи 45 Закона РФ от 10.07.1992 №3266-1 «Об образовании», п.47 «Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей» от 07.03.1995 №233 и уставами муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей г. Новоалтайска муниципальные образовательные учреждения вправе оказывать дополнительные платные образовательные услуги, выходящие за рамки финансируемых из бюджета образовательных программ.

Самоокупаемые отделения в учреждениях дополнительного образования детей формируются на начало учебного года. Виды отделений, их количество и учебные планы устанавливаются по усмотрению руководителя образовательного учреждения в соответствии с потребностями рынка в данном виде услуг.

Расчет оплаты за обучение на самоокупаемых отделениях производится ежегодно по состоянию экономических показателей на 01 сентября текущего года на одного учащегося в месяц. При расчете оплаты за обучение составляется смета, в которой предусмотрены следующие виды расходов:

- заработная плата преподавателей, административного, хозяйственного и другого персонала, занимающегося обучением учащихся, обслуживанием отделений, административной работой, обеспечивающей деятельность самоокупаемых отделений;

- коммунальные расходы;

- амортизация;

- иные виды расходов (хозяйственные, на ремонт и т.п.).

Денежные средства, полученные от оплаты за обучение на самоокупаемых отделениях, расходуются согласно смете расходов.

В случае изменения в течение учебного года должностных окладов заработной платы, тарифов на коммунальные услуги, значительного сокращения контингента учащихся производится перерасчет стоимости оплаты за обучение.

Заработная плата педагогическому персоналу устанавливается на основании тарификационных списков. Размер заработной платы другим работникам устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

Размеры дополнительных выплат руководителю за оказание образовательным учреждением дополнительных платных образовательных услуг различным категориям населения и организацию данного процесса ежегодно устанавливаются учредителем по согласованию с комитетом по культуре Администрации г. Новоалтайска в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения и устанавливаются в зависимости от контингента учащихся.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Контингент учащихся (чел.) | Доплата руководителю (в процентах от должностного оклада) |
| 1. | До 50 | До 25 |
| 2. | От 51 до 100 | До 50 |
| 3. | Свыше 100 | До 80 |
| 4. | Свыше 150 | До 90 |
| 5. | Свыше 200 | До 100 |

Руководитель образовательного учреждения может установить премии, доплаты, надбавки:

- педагогическому персоналу – за достижение высоких результатов в учебной деятельности, внедрение инновационных технологий, за особые условия работы в связи с увеличением контингента учащихся в течение учебного года;

- работникам административного, хозяйственного и иного персонала – за исполнительскую дисциплину, сложность и качество выполненных работ.

Все указанные выплаты производятся за счет средств, полученных от ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение 5

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

Рекомендуемые критерии оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе «Педагогический персонал» в «Детских школах искусств» г. Новоалтайска

(по должности «преподаватель, концертмейстер»)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели расчета | Баллы | | Мак-ное кол-во баллов по критериям, показателям |
|  |  | 1. Качество результатов деятельности | | | 35 |
| 1.1. | Сохранность контингента | Сохранение контингента обучающихся в классе | | |  |
| отсутствие уменьшения численности в классе, исключая уважительные причины (смены места жительства уч-ся, состояние здоровья) | | 5 | 5 |
| отчисление 1 учащегося в классе | | 2 |
| 1.2. | Профориен-  тационная работа | подготовка выпускников класса к поступлению в профильные образовательные учреждения среднего специального и высшего образования в области культуры и искусства | | 3 | от количества поступивших |
| 1.3. | Достижения учащихся класса | Подготовка лауреатов и дипломантов конкурсов, начиная с городского уровня: | |  |  |
| победители международных и всероссийских конкурсов | | 6 | 6 |
| победители межрегиональных, региональных конкурсов | | 5 | 5 |
| победители краевых, зональных конкурсов | | 4 | 4 |
| победители городских конкурсов | | 3 | 3 |
| участники конкурсов различного уровня | | 2 | 2 |
| 1.4. | Качество знаний | Доля учащихся в классе, обучающихся на «4» и «5» по результатам внутренней и внешней итоговой аттестации: | | |  |
| свыше 50% , занимающихся на «4» и «5»;  отсутствие неуспевающих учащихся,  отсутствие в классе учащихся, систематически пропускающих занятия по неуважительной причине в течение учебного года | | 5 | 5 |
|  |  | 2. Результативность профессиональной деятельности («преподавателя, концертмейстера») (методическая, исполнительская, инновационная) | | |  |
| 2.1. | Инновацион-ное творчество преподавате-ля, концертмей-  стера | использование новых педагогических технологий в учебно-образовательном процессе при проведении открытых мероприятий | | 2 | 2 |
| 2.2. | Распростра-  нение и обобщение собственного педагогичес-  кого уровня и повышения профессио-  нальной квалифика-  ции | участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня | | 8 | 8 |
| исполнительская (концертная, выставочная) деятельность | | 5 | 5 |
| проведение мастер классов, открытых уроков и иных форм методической работы | | 4 | 4 |
|  |  | 3. Расширение открытости образовательного учреждения | |  |  |
| 3.1. |  | за подготовку, организацию проведения городских открытых мероприятий (конкурсы, выставки, фестивали и т.д.) | | 4 | 4 |
| 3.2. | за подготовку, организацию проведения творческих городских мероприятий (концерты к праздничных датам, выставки городского значения к знаменательным датам и т.д.) | | 5 | 5 |
| 3.3. | публикации в газете | | 2 | 2 |
| 3.4. | информация на сайт | | 2 | 2 |
|  |  | 4. Результативность воспитательной работы преподавателя, концертмейстера (внеурочная деятельность) | | |  |
| 4.1. | проведение родительских собраний (не менее 2 раз в год | | 1 за каждое | 1 |
| посещение творческих мероприятий школы с учащимися класса | | 0,5 | 0,5 |
| 4.2. |  | Посещение выездных творческих мероприятий (концертов, выставок и т.д.) | | 0,5 | 0,5 |
| 4.3. | Участие учащихся класса в творческих мероприятиях | школьных | | 1 | 3 |
| городских | | 2 |
| краевых | | 3 |
| 4.5. | Личное участие в творческих мероприятиях | школьных | | 2 | 4 |
| городских | | 3 |
| краевых | | 4 |
| 4.6. | Организация и проведение творческих мероприятий | концерты, выставки | | 3 | 10 |
| организация и проведение лекций, проведение новогодних праздников, концерты к знаменательным датам и т.д. | | 2 | 2 |
|  |  | 5. Сложность и напряженность | | |  |
| 5.1. |  | работа по добровольным пожертвованиям | | 3 | 3 |
| Трудовая и исполнительская дисциплина:  - своевременное предоставление информации;  - качество ведения документации;  - сдача табеля;  - регистрация в книге прихода и ухода  - отсутствие замечаний со стороны администрации; | | 4 | 4 |
| 5.2. |  | Отсутствие конфликтных ситуаций в классе со стороны учеников, родителей и в коллективе и обращений вышеназванных лиц к администрации школы и в органы местного самоуправления | | 4 | 4 |

Приложение 6

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

Рекомендуемые критерии оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера творческим работникам учреждений культуры

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3 | Критерии | Баллы |
| 1 | участие в концертных программах учреждения | 1 |
| 2 | участие в мероприятиях городского уровня (концертах, фестивалях, смотрах, конкурсах, показах, выставках и т.д.) | 1 |
| 3 | отчётные концерты коллективов (исполнителей); | 1 |
| 4 | участие в краевых, региональных мероприятиях; | 1,5 |
|  | награды |  |
|  | Специальный Диплом | 1,5 |
|  | Диплом III степени | 2 |
|  | Диплом II степени | 2,5 |
|  | Диплом I степени | 3 |
|  | Диплом Лауреата, Гран-При, Победитель | 3,5 |
| 5 | участие в российских, международных мероприятиях; | 2 |
|  | награды |  |
|  | Специальный Диплом | 2 |
|  | Диплом III степени; Диплом Лауреата III степени | 2,5 |
|  | Диплом II степени, Диплом Лауреата II степени | 3 |
|  | Диплом I степени, Диплом Лауреата I степени | 3,5 |
|  | Диплом Лауреата, Гран-При, Победитель | 4 |
| 6 | ведение концерта, фестиваля и т.д. | 2 |
| 7 | участие в подготовке мероприятия городского уровня (написание сценария, реализация режиссёрского замысла, работа в качестве выпускающего режиссёра, решение организационных вопросов и т.д.) | 1-3 |

Полученные награды в текущем году действуют для установления надбавок стимулирующего характера в течение одного года.

Приложение 8

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

6. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№  п/п | Показатели | Измерители | Баллы |
| Критерий 1: Наличие условий для осуществления деятельности учреждения, отвечающего современным требованиям | | | |
| 1.1 | Обеспечение безопасности учреждения | Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима, в том числе  -функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки»;  -соблюдение в учреждении пропускного режима для сотрудников и посетителей;  -отсутствие зарегистрированных случаев травматизма потребителей услуг и работников учреждения за прошедший период. | 4  2  1  3 |
| 1.2 | Развитие материально-технической базы учреждения | -Обеспечение современных бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, помещений для занятий и т.д.);  -создание новых инфраструктурных элементов (открытие компьютерного класса, выставочного зала и т.д.);  -выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;  -улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, мягкого инвентаря т.д.);  -эстетическое состояние прилегающих территорий к зданиям учреждения;  -эстетические условия залов, кабинетов и других помещений;  -привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения. | 1  5  4  3  2  2  2 |
| 1.3 | Укомплектованность учреждения кадрами соответствующей квалификации | Укомплектованность учреждения специалистами, их соответствие квалификационным требованиям:  - 100% укомплектованность учреждения специалистами;  -доля специалистов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более;  -доля специалистов, имеющих высшее профессиональное образование 50% и более;  -доля специалистов, прошедших повышение квалификации от 10% и более;  -систематическое моральное и материальное стимулирование специалистов;  -отсутствие текучести кадров. | 1    1  2  1  1  1 |
| Критерий 2: Эффективность управленческой деятельности | | | |
| 2.1 | Обеспечение общественного характера управления в учреждении | Эффективность функционирования органа общественного управления:  -создана и функционирует одна из форм общественного управления учреждением (Советы, экспертные комиссии и т.д. из числа работников учреждения);  - создан и успешно функционирует сайт учреждения. | 3  3 |
| 2.2 | Создание и обеспечение благоприятного морально-психологическо-  го климата в трудовом коллективе | Благоприятные взаимоотношения между участниками трудового процесса:  -отсутствие конфликтных ситуаций между участниками трудового процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений работников учреждения на деятельность руководящего состава учреждения;  -отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг на деятельность учреждения в целом, либо на деятельность работников учреждения;  - стабильность коллектива, административно-управленческого персонала. | 2  2  2 |
| 2.3 | Исполнительская дисциплина | -своевременность прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы;  -своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.);  -своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного, трудового договора. | 2  1  1 |
| 2.4 | Применение инновационных технологий в управленческой деятельности | - наличие и эффективное использование мониторинга деятельности учреждения, качества предоставляемых учреждением услуг, в том числе:  - изучение обращений граждан;  - опросы населения. | 3  2  2 |
| 2.5 | Участие в проектах, целевых программах | - учреждение является площадкой для методических объединений, центров, эксперементальных проектов:  - федерального уровня;  - регионального уровня;  - муниципального уровня;  - учреждение принимает активное участие в реализации целевых программ:  - федерального уровня;  - регионального уровня;  - муниципального уровня | 5  4  3  4  3  2 |
| Критерий 3: Имущественное и финансовое обеспечение деятельности учреждения | | | |
| 3.1 | Эффективное использование имущества, закрепленного за учреждением | - обеспечение сохранности имущества, не допущение ухудшения технического состояния имущества помимо его ухудшения, связанного с нормальным износом в процессе эксплуатации;  - использование имущества в соответствии с целями деятельности Учреждения и назначением имущества. | 2  1 |
| 3.2 | Обеспечение финансовой дисциплины | - распоряжение закрепленным за учреждением особоценным и недвижимым имуществом только с предварительного согласия учредителя;  - совершение крупных сделок от имени учреждения только с предварительного согласия учредителя;  - использование финансовых средств учреждения в соответствии с назначением;  - отсутствие у учреждения кредиторской задолженности. | 1  1  1  1 |
| 3.3 | Эффективная работа по привлечению дополнительных финансовых средств | - расширение видов предоставляемых платных услуг;  - увеличение доходов от платных услуг в текущем периоде;  - увеличение добровольных пожертвований в текущем периоде. | 2  2  2 |
| Критерий 4: Результативность деятельности учреждения | | | |
| 4.1 | Эффективность деятельности учреждения в соответствии с уставными целями | - выполнение муниципального задания на 100% за прошедший период;  - предоставление муниципальных услуг в соответствии с Регламентами (по результатам оценки качества муниципальных услуг за прошедший период) | 3  3 |
| 4.2 | Участие воспитанников, творческих коллективов в фестивалях, конкурсах, конференциях и др. | Наличие победителей и призёров:   * муниципального уровня * регионального уровня * всероссийского уровня   - международного уровня | 2  3  4  5 |
| 4.3 | Участие воспитанников, творческих коллективов в общественно значимых мероприятиях | - Участие не менее чем в 70% мероприятий муниципального уровня;  -участие в региональных мероприятиях  -участие во всероссийских мероприятиях | 2  3  4 |
| 4.4 | Реализация вариативных программ | -создание и реализация авторских программ, спецкурсов, методик и пр., получивших положительную рецензию | 3 |
| 4.5 | Доля выпускников ДШИ, участников творческих коллективов, продолживших обучение в ВУЗах и учреждениях среднего профессионально-  го образования | - при значении показателя не менее 1%  - при значении показателя более 1% | 1  2 |
| Критерий 5. Личный вклад в развитие культуры | | | |
| 5.1 | Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах и др. | Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях:  - международного уровня;  - федерального уровня;  - регионального уровня;  - муниципального уровня. | 5  4  3  2 |
| 5.2 | Участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах | Зафиксированные результаты участия (выступления, организация выставок и др.):  - федерального уровня;  - регионального уровня;  - муниципального уровня. | 4  3  2 |