**Администрация муниципального района**

**«Тунгокоченский район»**

**Забайкальского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 ноября 2019 года № 466

с.Верх-Усугли

**Об утверждении примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры муниципального района «Тунгокоченский район»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, руководствуясь статьями 25, 33 Устава муниципального района «Тунгокоченский район», на основании Постановления Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края» (с изменениями на 20 августа 2019 года), **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры муниципального района «Тунгокоченский район»

2. Опубликовать настоящее Постановление в газете «Вести Севера», разместить на официальном сайте муниципального района «Тунгокоченский район» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет–http://тунгокоч.забайкальскийкрай.

3. Настоящее Постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

4. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.

5. Со дня вступления в силу настоящего Постановления признать утратившими силу:

- пункт 1. Постановления администрации муниципального района «Тунгокоченский район» от 29.12.2014 г. №731;

- Постановление администрации муниципального района «Тунгокоченский район» от 30.12.2015 г. № 683;

- Постановление администрации муниципального района «Тунгокоченский район» от 14.04.2016 г. № 147;

- пункт 1. и пункт 2. Постановления администрации муниципального района «Тунгокоченский район» от 09.03.2017г.№74;

- Постановление администрации муниципального района «Тунгокоченский район» от 21.11.2017г.№ 523;

- Постановление администрации муниципального района «Тунгокоченский район» от 01.12.2017г.№ 538;

- Постановление администрации муниципального района «Тунгокоченский район» от 13.03.2018 г. № 81;

- Постановление администрации муниципального района «Тунгокоченский район» от 11.02.2019 г. № 53.

И.о. руководителя администрации

муниципального района

«Тунгокоченский район» Н.С.Ананенко

Приложение к Постановлению

администрации муниципального района

«Тунгокоченский район»

от 18.11.2019 года № 466

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ТУНГОКОЧЕНСКИЙ РАЙОН»**

**Статья 1. Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры муниципального района «Тунгокоченский район»**

1.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры муниципального района «Тунгокоченский район» (далее - районные учреждения) включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края, нормативными правовыми актами муниципального района «Тунгокоченский район», и настоящим Положением.

1.2.Руководители муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры разрабатывают и утверждают Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам, виды иных выплат стимулирующего характера, включая размеры и условия их выплаты работнику, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

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

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных администрацией муниципального района «Тунгокоченский район» на текущий финансовый год и плановый период, и средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих данного учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются обязательством работодателя перед работником и не могут быть пересмотрены в одностороннем порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в коллективном договоре и Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Учреждение предусматривает на осуществление стимулирующих выплат направление части (не менее 10 процентов) средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета муниципального района «Тунгокоченский район» и средств на оплату труда, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.3. Руководитель учреждения обеспечивает установление базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.4. Руководитель учреждения обеспечивает установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работникам муниципальных учреждений в размерах не ниже установленных настоящим постановлением. Определить источником финансирования установления указанных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы средства фонда заработной платы, высвобождаемые в результате отмены повышающих коэффициентов, установленных отдельным категориям работников, и неэффективных стимулирующих выплат, а также внедрения обоснованных норм труда.

**Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников районных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры устанавливаются локальными нормативными актами районных учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы или профессиональных квалификационных групп в размерах не ниже базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных Правительством Забайкальского края.

Оклад заместителя руководителя структурного подразделения учреждения рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже оклада руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Для артистического и художественного персонала, установление оклада которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы рекомендуется увеличивать размер должностного оклада пропорционально ее перевыполнению.

Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере дополнительного образования детей, устанавливается исходя из педагогической нагрузки.

# Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Педагогическая нагрузка работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере дополнительного образования детей, формируется исходя из количества часов по государственному стандарту, учебному плану и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях дополнительного образования и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы специалистов районных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, работающих в сельской местности, **повышаются на 25 процентов.**

2.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры индексируются решением Совета муниципального района «Тунгокоченский район» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

**Статья 3. Компенсационные выплаты**

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются локальными нормативными актами учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, Постановлениями администрации муниципального района «Тунгокоченский район» и настоящим Положением.

3.2. Работникам учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры устанавливается доплата за работу в ночное время.

3.3. Работникам районных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 15 - 25 процентов.

3.4. Размеры, условия и порядок предоставления компенсационных выплат, указанных в пунктах 3.2 и 3.3 настоящего Положения, устанавливаются Администрацией муниципального района «Тунгокоченский район».

3.5. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством, устанавливаются Решениями Совета муниципального района «Тунгокоченский район», постановлениями Администрации муниципального района «Тунгокоченский район» в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством.

3.6. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате:

- повышающий коэффициент к окладу за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям - 50%.

- районный коэффициент – 50%;

**Статья 4. Стимулирующие выплаты**

4.1. В перечень стимулирующих выплат работникам учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры включаются:

1. за интенсивность, высокие результаты работы;

2. за качество выполняемых работ;

3. персональные выплаты;

4. за выслугу лет;

5. за специфику работы (сложность, напряженность и особый режим работы)

6.надбавка молодым специалистам;

7. премиальные выплаты по итогам работы

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от средств, приносящий доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

-работников, подчиненных непосредственно руководителю;

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

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Для принятия решения о размерах выплат стимулирующего характера в учреждении создается комиссия с обязательным участием представителя профсоюза или иного представительного органа работников учреждений.

Количество членов комиссии должно быть нечетным. По итогам заседания комиссии оформляется протокол и на основании протокола оформляется приказ учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

**Статья 5. Выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы**

5.1.Выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников (Приложение №2), на основании локальных нормативных актов учреждения, в которых указываются размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, настоящего Положения.

5.1.Устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

5.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность, высокие результаты работыустанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), иным работникам из числа персонала музеев, библиотек, образовательных и других учреждений культуры, в том числе работникам общеотраслевых профессий – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов и других значимых мероприятий, а также за конкретный объем и период работы с высокой степенью интенсивности и результативности.

5.3. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный период. Рекомендуемый размер – **в пределах до 100 процентов оклада**.

**Статья 6.Выплаты за качество выполняемых работ.**

6.1.Устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

6.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с Приложением № 3.

Примерные критерии оценки качества и результативности преподавателя ДШИ:

* Отсутствие срывов внеучебных мероприятий по вине преподавателя
* Качество планирования образовательного процесса (графики, учебные планы, индивидуальные планы)
* Наличие готовых к публикации методических работ, соответствующих образовательным программам и наличие положительных рецензий на методические разработки
* Наличие проведённых семинаров, открытых уроков и иных форм методической работы на уровнях: школьном, городском, региональном, всероссийском, международном
* Осуществление преподавателем сольной концертной деятельности
* Количество поступающих в профильные учреждения СПО, ВПО. Учитываются только те преподаватели, чьи предметы сдавались на вступительных экзаменах в учреждениях СПО, ВПО
* Наличие лауреатов и дипломантов краевых, всероссийских и международных конкурсов, выставок, олимпиад и др.
* Использование в педагогической работе современных педагогических и информационных технологий,

• Реализация более 1 предпрофессиональной программы.

Содержание действующих критериев для установления выплаты

уточняется и дополняется с учетом специфики учреждения при разработке Положения о стимулировании преподавателей ДШИ. (Приложение №4)

**Статья 7. Персональные выплаты.**

7.1. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от **квалификационной категории**, присвоенной работнику за профессиональное мастерство.

Рекомендуемые размеры и условия применения выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) :

Ведущий- 20%;

Первой категории- 10%;

Второй категории - 5%;

7.2.Для работников образовательных учреждений сферы культуры устанавливаются выплаты к окладу за **квалификационную категорию**, с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

- при наличии высшей квалификационной категории – 15% к окладу; - при наличии первой квалификационной категории – 10% к окладу.

7.3. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

-в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам районных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный";

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам районных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, имеющим:

а) почетные звания, "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный работник культуры", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников районных организаций дополнительного профессионального образования;

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации.

**Статья 8. Надбавка за выслугу лет**

8.1.Работникам районных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, а также специалистам, работающим в финансово- хозяйственном подразделении Комитета культуры и социальной политики, устанавливается надбавка за выслугу лет в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

В зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных).

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет до 3 лет- 10%;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 20 %;

- при выслуге лет от 5 – до 10 лет – 25 %;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 30%.

Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, устанавливается на неопределенный срок.

**Статья 9. Выплата за специфику работы (сложность, напряженность и особые условия работы)**

9.1.В отдельных случаях выполнения работы в специфических условиях устанавливается надбавка за особые условия работы.

За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей): за увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы определённой трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, заработу в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливается следующим работникам:

а) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств (в детских школах искусств по видам искусств)

- в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

б) работникам, относящимся к художественно-руководящему персоналу, - до 70 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы; иным работникам - до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты устанавливаются, с учетом разъездного характера работы или ее режима, или напряженности в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки;

в) надбавка за интенсивность (сложность, напряженность и особые условия работы) устанавливается водителю финансово-хозяйственного подразделения – в размере 85%.

9.2. Специалистам финансовой части подразделения устанавливается; надбавка за интенсивность (сложность, напряженность и особые условия работы). Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты устанавливаются с учетом характера работы или ее режима, напряженности в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки:

начальнику подразделения в размере - до 170%;

заместителю главного бухгалтера - до 140%;

-бухгалтеру 1 категории, бухгалтеру II категории, бухгалтеру, экономисту, экономисту-статисту, инспектору по кадрам - до 85%.

**Статья 10. Надбавка молодым специалистам**

10.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, окончивший профильное учебное заведение по очной форме обучения впервые заключившим трудовой договор с учреждениями культуры и дополнительного образования сферы культуры в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с учреждениями культуры и дополнительного образования сферы культуры. Датой окончания учебного заведения считается дата выдачи диплома учебного заведения, указанная в дипломе.

10.3. При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с учреждением в другое учреждение культуры Тунгокоченского района ранее установленная надбавка сохраняется.

**Статья 11. Система премирования**

11.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного органа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании Коллективного договора, либо другого нормативно-правового акта, Положения о премировании конкретного учреждения:

-работников, подчиненных непосредственно руководителю;

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

- работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования должны определяться в Положения о премировании, единовременных выплатах. При этом система премирования, разработанная в учреждении, должна включать в себя:

а) показатели премирования (разрабатываются в соответствии со спецификой конкретного учреждения и занимаемых работниками должностей);

б) условия премирования и депремирования (выполняют контрольную функцию, выступают определенным ограничителем, влияющим как на размер премии, так и сам факт ее начисления или не начисления);

в) круг премируемых лиц (работники, которые в своей работе могут достигнуть установленных показателей и тем самым оказать воздействие на достижение учреждением финансовых и других положительных результатов);

г) периодичность премирования;

е) основание премирования.

11.2.Премия выплачивается после подведения итогов на основании приказа руководителя учреждения, в котором обязательно указывается: фамилия, имя, отчество премируемых лиц, их должности, структурное подразделение, в котором они работают, основание для ее начисления, сумма премии, причина не выплаты работнику премии.

11.3. Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда и средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Премия за отчетный период работникам выплачивается пропорционально отработанному времени.

11.4.Премия выплачивается после подведения итогов работы на основании приказа руководителя учреждения. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

11.5. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику может быть начислена премия по итогам работы по решению руководителя учреждения.

11.6. Выплата премии специалистам финансовой части подразделения производиться в пределах утвержденного фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада, а также выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

**При премировании учитывается:**

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего

процесса по уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

**Статья 12. Оплата труда руководителей учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, их заместителей и главных бухгалтеров**

1. Оплата труда руководителей учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором.

2. Порядок и размеры оплаты труда руководителей учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей учреждений культуры и образовательных учреждений сферы культуры Тунгокоченского района.

**Статья 13 Формирование фонда оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры**

13.1. Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке районному бюджетному или учреждению из бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13.2. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального района.

13.3. Администрация муниципального района «Тунгокоченский район», вправе устанавливать размер увеличения фонда оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, финансируемых за счет ассигнований из бюджета муниципального района, в том числе в части стимулирующих выплат.

13.4.Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения базовых окладов при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Статья 14. Порядок и условия выплаты работникам учреждений материальной помощи**

Работникам учреждений за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности осуществляется выплата материальной помощи по следующим основаниям:

- в связи с непредвиденными обстоятельствами или с другими чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, несчастный случай, продолжительная болезнь и др.);

- семье в связи со смертью работника учреждения;

- на погребение близких родственников (супруги, дети, родители);

- при рождении ребенка;

- при выходе работника учреждения на заслуженный отдых;

- в связи с юбилейной датой работника учреждения.

Иные виды выплат материальной помощи могут устанавливаться Коллективным договором учреждения.

Размер материальной помощи устанавливается в Положении о премировании, исходя из наличия финансовых средств, сформированных на эти цели.

Выплата материальной помощи производится руководителем на основании заявления работника и в соответствии с коллективным договором учреждения.

**Статья 15. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по должностям**

**служащих и технических исполнителей.**

14.1 Компенсационные выплаты

Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан принять меры по проведению в установленном порядке аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации по ее результатам мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате работников в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями- 50%:

районный коэффициент-50%;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при совмещении профессий (должностей);

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

г) за сверхурочную работу;

д) за работу в ночное время**;**

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

ж) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов);

и) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с нормами трудового права.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы.

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

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенная оплата за сверхурочные работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата **за совмещение профессий** (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Рекомендуемый размер до - 30%

Выплата **за увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, рекомендуемый размер до - 20%.

14.2.Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих выплат в виде надбавок к окладу (должностному окладу):

**Выплата за профессиональное мастерство** устанавливается работникам учреждения культуры за качественное и профессиональное исполнение своих обязанностей, участие в благоустройстве и озеленении помещений и прилегающих территорий, внесение предложений и их исполнение по рациональному использованию производственных помещений, участие в конкурсах профессионального мастерства и мероприятиях учреждения культуры.

Размер надбавки устанавливается на определенный период от 1 месяца до 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

Размер стимулирующей надбавки- **до 50% оклада.**

**Персональная выплата к окладу** может быть установлена рабочему с учётом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение обустановлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. **Рекомендуемый размер в пределах до 25%.**

Применение персональной выплаты к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, но не более чем на год, и является персонифицированной.

Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая  
надбавка **за стаж непрерывной работы, выслугу** **лет** в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства

- при выслуге лет до 3 лет- 10%;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 20 %;

- при выслуге лет от 5 – до 10 лет – 25 %;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 30%.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться **надбавка за интенсивность**, высокий результат и качество выполняемых работ и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

Водителям районных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры устанавливается надбавка за классность. Размер, порядок и условия ее выплаты:

**- 2 класс – 10%;**

- **1 класс – 25 %.**

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**Статья 16. Система премирования работников учреждений,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по должностям**

**служащих и технических исполнителей.**

Рабочим учреждений, производятся премиальные выплаты по итогам работы и единовременные выплаты, предусмотренные статьей 11, а также выплата материальной помощи, предусмотренная статьей 14 настоящего Положения.

**Статья 17. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

По решению руководителя учреждения приглашенным работникам, занимающим должности работников из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены на срок до 1 года индивидуальные условия оплаты труда. Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон.

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

**Статья18. Заключительное положение**

Учреждения формируют Положение об оплате труда с учетом мнения

профсоюза и утверждают его приложением к Коллективному договору.

В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в связи с внесением изменений в действующее законодательство.

Приложение №1

К Положению «Об оплате труда

работников муниципальных учреждений

культуры и дополнительного образования

сферы культуры муниципального

района «Тунгокоченский район»

утвержденному

Постановлением № 466

от 18.11.2019 года.

Размеры  
базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных учреждений культуры

1. Профессиональная квалификационная группа

общеотраслевых профессий рабочих

1.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <\*>:  гардеробщик; горничная; дворник; истопник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; подсобный рабочий; контролер-кассир; оператор котельных; | 4722 |
|  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <\*>: машинист (кочегар) котельных; кассир билетный | 4865 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 5008 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <\*>: | 5295 |
|  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <\*>:  водитель автомобиля; | 5438 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <\*>: | 5581 |
|  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <\*> | 5724 |
| 3 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <\*> | 5867 |
| 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах <\*\*> | 6010 |

\* При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень, базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

\*\* В рамках настоящего постановления под "высококвалифицированными рабочими, занятыми на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах" понимаются работники государственных учреждений Забайкальского края, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приложением к настоящим размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края.

2. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; кассир; секретарь; специалист по охране труда | 5516 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 5659 |

2.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам; техник по защите информации; специалист по работе с молодежью; художник-оформитель; | 5803 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5946 |

2.3. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; специалист по связям с общественностью; | 6804 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6947 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7090 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 7233 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера | 7377 |

2.4. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; | 7520 |
| 2 квалификационный уровень | Главный экономист | 7663 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения <\*\*> | 7806 |

\* 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.

\*\* Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10% ниже должностного оклада руководителей соответствующих подразделений.

5. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников образования

5.3. Профессиональная квалификационная группа должностей

педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель; | 7093 |
| 2 квалификационный уровень | педагог-организатор; педагог дополнительного образования; концертмейстер; | 7228 |
| 3 квалификационный уровень | методист; старший педагог дополнительного образования; | 7363 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель <\*\*>; старший методист; | 7497 |

\*\* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

7. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

7.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности

технических исполнителей и артистов вспомогательного

состава"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | контролер билетов | 5516 |

7.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности

работников культуры, искусства и кинематографии среднего

звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | Аккомпаниатор; заведующий костюмерной; культорганизатор; руководитель кружка; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки. | 5659 |

7.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности

работников культуры, искусства и кинематографии ведущего

звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; звукооператор; концертмейстер по классу вокала (балета); методист библиотеки, музея, клубного учреждения; методист центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист; специалист по методике клубной работы; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела. | 6089 |

7.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности

руководящего состава учреждений культуры, искусства

и кинематографии"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы); заведующий филиалом библиотеки, централизованной (межпоселенческой) библиотечной системы; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; звукорежиссер; менеджер по культурно-массовому досугу; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха и других аналогичных организаций; руководитель литературно-драматургической части; режиссер массовых представлений; режиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения;  руководитель студии; руководитель коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель; хормейстер | 7806 |

8. Профессиональная квалификационная группа профессий

рабочих культуры, искусства и кинематографии

8.1. Профессиональная квалификационная группа "Профессии

рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | костюмер; киномеханик; | 5516 |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**НАИМЕНОВАНИЙ ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,**

**ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ**

**(ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫХ) РАБОТАХ**

1. Водители: автобусов, занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Примечания.

1. К высококвалифицированным относятся рабочие, имеющие наивысший разряд по данным профессиям согласно Единому тарифно-квалификационному [справочнику](consultantplus://offline/ref=32C330792032B2B7ED79D0A12EC390DF74CBD253A4CD2829CFA49349Z53BH) (ЕТКС) и выполняющие работы, соответствующие этому разряду.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему базового оклада, базовой ставки исходя из 9, 10 разрядов [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=32C330792032B2B7ED79D0A12EC390DF74CBD253A4CD2829CFA49349Z53BH) в соответствии с настоящим Перечнем решается администрацией организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Отмена оплаты труда по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых работники должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

»

Приложение №2

К Положению «Об оплате

труда работников муниципальных

учреждений культуры и дополнительного

образования сферы культуры муниципального

района «Тунгокоченский район»

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование      критерия оценки    результативности и   качества труда** | **Содержание критерия оценки     результативности и качества труда** | **Рекомендуемый размер надбавки от оклада, ставки заработной платы** |
| Интенсивность труда     (по итогам предыдущего  квартала) | Внесение предложений по          совершенствованию                профессиональной деятельности и  их внедрение | до 100% |
| Выполнение большего объема       работы с использованием меньшего количества ресурсов              (материальных, трудовых,         временных) | до 100% |
| Высокие результаты      работы (по итогам       предыдущего квартала) | Применение в работе достижений   науки и передовых методов        работы | до 100% |
| Участие в организации и          проведении мероприятий,          направленных на повышение        имиджа учреждения | до 100% |
| Непосредственное участие в       реализации проектов, программ | до 100% |

Примечание: содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 3

К Положению «Об оплате труда

работников муниципальных учреждений

культуры и дополнительного образования

сферы культуры муниципального

района «Тунгокоченский район»

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ**

| **Должность** | **Наименование критерия оценки качества выполняемых работ** | **Содержание критерия оценки качества выполняемых работ** | **Рекомендуемый размер оценки в баллах** |
| --- | --- | --- | --- |
| Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение  плана работы  структурного подразделения, филиала | 20-40 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения, отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц по оказанию муниципальной услуги. | 20-40 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное,  полное и достоверное  представление отчетности | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры) | уровень успеваемости учащихся  (по итогам предыдущего семестра) | успеваемость (допуск к экзамену, иным итоговым испытаниям) - 100% | 20-40 |
| повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 7,5-15 |
| качество подготовки учащихся  (по итогам предыдущего полугодия) | качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации) | 9,5-20 |
| Педагог-организатор | качество жизнедеятельности учащихся (по итогам предыдущего полугодия) | достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| формирование культуры поведения учащихся (по итогам предыдущего полугодия) | отсутствие нарушений, правил поведения учащихся (по данным мониторинга) | 20-40 |
| своевременное выполнение индивидуального плана мероприятий учреждения | 20-40 |
| Главный библиотекарь  (библиограф) | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов) | 20-40 |
| разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов) | 20-40 |
| Библиотекарь (библиограф) | качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой  работы  (по итогам предыдущего года) | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год) | 20-40 |
| качественное выполнение информационно-библиографичес-ких запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала) | использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов | 20-40 |
| Художественный  персонал клубного учреждения и других аналогичных     организаций | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | Достижение установленных показателей результатов труда:  1.количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);  2.количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов);  3.число культурно-досуговых мероприятий, проведенных с участием работника (единиц)  4.средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий, проводимых с участием работника (процентов); 5.количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях (процентов);  6.число лауреатов региональных, городских, районных конкурсов и фестивалей (человек и др.. | 20-40 |
| своевременное выполнение заданий руководителя подразделения | 20-40 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение №4

К Положению «Об оплате труда

работников муниципальных учреждений

культуры и дополнительного образования

сферы культуры муниципального

района «Тунгокоченский район»

**Критерии оценки качества и результативности труда преподавателя, реализующего образовательные, в том числе предпрофессиональные программы.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Параметр оценки** | **Оценка**  Рекомендуемые размеры в % от оклада , ставки | **Примечание** |
| 1. | Наличие готовых к публикации методических работ, соответствующих образовательным программам и наличие положительных рецензий на методические разработки | 5% | Единовременная выплата по итогам отчетного  периода (учебный год)  За каждую программу, работу % начисляются  отдельно. |
| 2. | Отсутствие срывов внеучебных мероприятий по вине преподавателя | 5% | Единовременная выплата по итогам отчетного периода (по результатам анализа полугодий) В случае обнаружения срыва внеучебных мероприятий, нарушений начисляется 0 % |
| 3. | Качество планирования образовательного процесса (графики, учебные планы, индивидуальные планы) | 5-10% | Единовременная выплата по итогам отчетного периода (по результатам анализа полугодий) % выставляют по усмотрению, учитывая качество представленных документов. |
| 4. | Наличие проведённых семинаров, открытых уроков, и иных форм методической работы на уровнях: школьном, городском, региональном, всероссийском | 5-15% | Единовременная выплата по итогам отчетного периода (по результатам анализа полугодий). % выставляют по усмотрению, учитывая качество проведённых мероприятий, их масштаб и уровень.  % выставляется один за совокупность работ (не за каждое мероприятие отдельно) |
| 5. | Использование в педагогической работе современных педагогических и информационных технологий | 5-10% | Единовременная выплата по итогам отчетного  периода (учебный год)  % выставляют по усмотрению, учитывая  количество используемых технологий, их  обоснованность, уровень внедрения и иные параметры. |
| 6. | Осуществление сольной концертной деятельности преподавателя | 10-15% | Единовременная выплата по итогам отчетного периода (по результатам анализа полугодий). % выставляют по усмотрению, учитывая сложность исполняемых программ, периодичность выступлений и иные параметры |
| 7. | Наличие лауреатов международных, всероссийских конкурсов, выставок, олимпиад и др. | 70-100% | Единовременная выплата по результатам конкурсов, выставок, олимпиад при предоставлении диплома лауреата. % начисляется за каждого учащегося |
| 8. | Наличие лауреатов региональных конкурсов, выставок, олимпиад и др. | 50-70% | Единовременная выплата по результатам конкурсов, выставок, олимпиад при предоставлении диплома лауреата. % начисляется за каждого учащегося |
| 9. | Количество поступающих в профильные учреждения СПО, ВПО | 30-60% | Единовременная выплата по итогам отчетного периода (учебный год) % начисляется каждому преподавателю, чьи предметы сдавались на вступительных экзаменах в профильных учреждениях СПО, ВПО. |
| 10. | Реализация более 1предпрофессиональной программы | 5% | Постоянная выплата  % начисляется преподавателю, реализующему  более 1 предпрофессиональной программы |

Содержание действующих критериев для установления выплаты уточняется и дополняется с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании преподавателей образовательной организации.

- определяется исходя из финансовых возможностей образовательного учреждения.

<\*\*\*■

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**