



## **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**Кемеровская область**

**город Междуреченск**

**Администрация Междуреченского городского округа**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 15.01.2014 № 38-п

О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 25.04.2011 №717-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры на территории Междуреченского городского округа»

В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»:

1. Внести в постановление администрации Междуреченского городского округа от 25.04.2011 № 717-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры на территории Междуреченского городского округа» следующие изменения:
  - 1.1. В заголовке и пункте 1 постановления слова «образовательных учреждений культуры» заменить словами «муниципальных образовательных организаций культуры и искусств, созданных в форме учреждений».
  - 1.2. В Примерном положении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры на территории Междуреченского городского округа (далее – Примерное положение), утвержденном постановлением:
    - 1.2.1. заголовок и разделы 1-10 изложить в новой редакции согласно

приложению № 1 к настоящему постановлению;

1.2.2. в нумерационных заголовках приложений № 1, 2, 6, 7, 9 к Примерному положению слова «образовательных учреждений культуры» заменить словами «муниципальных образовательных организаций культуры и искусств, созданных в форме учреждений»;

1.2.3. приложения № 3-5, 8, 10 к Примерному положению изложить в новой редакции согласно приложениям № 2-4 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.11.2012 № 2344-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 25.04.2011 № 717-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных учреждений культуры на территории Междуреченского городского округа».

3. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (М.М.Фасхеева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

4. Отделу информационных технологий администрации Междуреченского городского округа (К.В.Латышенко) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Постановление распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.09.2013, за исключением пункта 3.1 Примерного положения.

Пункт 3.1 Примерного положения распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.10.2012.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по экономике и финансам Т.В. Классен.

Глава Междуреченского городского округа

В.А.Шамонин

Приложение  
к постановлению администрации  
Междуреченского городского округа  
от 15.01.2014 № 38-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ НА ТЕРРИТОРИИ  
МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА,  
СОЗДАНЫХ В ФОРМЕ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа (далее - Положение) разработано в соответствии с [постановлением](#) Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 03.12.2013 № 558 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области» и применяется для исчисления заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, искусства (далее - также учреждение) и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, созданных в форме учреждений.

Под муниципальными образовательными организациями культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, созданными в форме учреждений, в настоящем постановлении понимаются муниципальные образовательные организации дополнительного образования детей в области искусств, созданные в форме учреждений.

Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы по занимаемой должности за работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в муниципальных учреждениях культуры, искусства и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

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

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

## 2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$

оклад (должностной оклад),  
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),  
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом:

$O_p = (O \times K_1) \times K_c$ ;

ЗП - заработная плата работника, рублей;

O - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ), рублей;

$O_p$  - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

$K_1$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

$K_c$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе,  $K_c = 1,25$ ;

$K_2$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

$K_3$  - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

$K_4$  - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

$K_B$  - компенсационные выплаты работнику, рублей;

$K_C$  - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

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

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

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

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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства на территории Междуреченского городского округа ([приложение № 1 к настоящему Положению](#));

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих ([приложение № 2 к настоящему Положению](#));

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа ([приложение № 3 к настоящему Положению](#));

профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа ([приложение № 4 к настоящему Положению](#));

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня государственных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа ([приложение № 5 к настоящему Положению](#));

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере культуры, искусства на территории Междуреченского городского округа ([приложение № 6 к настоящему Положению](#));

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих ([приложение № 7 к настоящему Положению](#));

[показатели и порядок](#) отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства, муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа к группам по оплате труда руководителей ([приложение № 8 к настоящему Положению](#)).

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

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

### 3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры и искусства

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры и искусства на территории Междуреченского городского округа подразделяются:

группа первого уровня - на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2258 рублей;

группа второго уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2332 рубля;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2756 рублей.

Профессиональные квалификационные [группы](#) должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры и искусства на территории Междуреченского городского округа приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные [группы](#) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

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

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в [размерах](#) согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы специалистам муниципальных учреждений культуры и искусства, муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается 1,25.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается руководителям и другим работникам библиотек, клубных учреждений и музеев для незрячих, слабовидящих и глухих - 0,1.

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

3.6.1. Лицам, работающим в муниципальных учреждениях культуры и искусства, муниципальных образовательных организациях культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

3.6.2. Лицам, работающим в муниципальных учреждениях культуры и искусства, муниципальных образовательных организациях культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

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

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.8. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 9](#) настоящего Положения.

3.9. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными [разделом 10](#) настоящего Положения.

#### 4. Порядок и условия оплаты труда группы должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств

4.1. Группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа делится на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2952 рубля.

Размеры должностных окладов педагогических работников приведены в [приложении № 3](#) к настоящему Положению.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам осуществляется путем



суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.2. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются педагогическим работникам в размерах согласно [приложению № 3](#) к настоящему Положению.

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

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

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

4.5.1. Педагогическим работникам образовательных организаций культуры и искусств, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

4.5.2. Педагогическим работникам образовательных организаций культуры и искусств, имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

4.7. С учетом условий труда группе должностей педагогических работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4.8. Группе должностей педагогических работников выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 настоящего Положения.

4.9. Норма часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки (за исключением условий регулирования учебной нагрузки преподавателей, предусмотренных в [пункте 4.10](#) настоящего Положения), продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) педагогическим

работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

18 часов в неделю:

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

преподавателям 5-7-х классов образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств (музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств) (школ искусств по видам искусств) с 7-летним сроком обучения;

преподавателям 1-4-х классов образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств (детских художественных школ и школ общего художественного образования) с 4-летним сроком обучения;

24 часа в неделю:

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

преподавателям 1 - 4-х классов образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств (детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств) с 7-летним сроком обучения.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, для преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области устанавливается 720 часов в год.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня

обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

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

4.9.2.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

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

24 часа в неделю - концертмейстерам;

36 часов в неделю – специалистам образовательных организаций дополнительного образования детей в области искусств, профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования (воспитатель, педагог-психолог, методист, педагог-организатор, руководитель физического воспитания).

4.9.4. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

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

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

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству допускается только с разрешения учредителя.

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

4.9.5. Педагогическим работникам, не предусмотренным в [подпунктах 4.9.1](#) и [4.9.3](#) настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю - методистам образовательных организаций, педагогам-организаторам.

4.9.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в [подпунктах 4.9.1](#), [4.9.3](#), [4.9.5](#), [4.10.1](#) настоящего Положения, в том числе руководителей образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.9.7. Норма часов руководителям физического воспитания, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, установлена в объеме 360 часов в год с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем подпункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.9.8. Преподавательская работа работников, указанных в [подпункте 4.9.7](#) настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем подпункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.10. Порядок исчисления заработной платы преподавателей организаций дополнительного образования детей в области искусств

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

Например, преподаватель класса фортепиано ведет преподавательскую работу в 5 - 7-х классах в объеме 23 часов в неделю.

Заработная плата указанного преподавателя рассчитывается путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на 23 часа (недельный объем учебной нагрузки) и деления полученного результата на 18 (норму часов педагогической работы в неделю, за которую в этих классах выплачивается ставка заработной платы).

В таком же порядке исчисляется заработная плата преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

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

4.10.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий

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

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

#### 4.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда преподавателей и иных работников образовательных организаций культуры и искусств

4.11.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций культуры и искусств применяется при оплате:

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 4.11.1](#) настоящего Положения.

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

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

4.11.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися отдельных специалистов (на



непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

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

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

**Примечания:**

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций культуры и искусств ([приложение № 3](#) к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

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

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания



«Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

4.11.3. Ставки почасовой оплаты труда натурщиков (демонстраторов поз), участвующих в проведении учебных занятий, определяются исходя из размера оклада по профессиональной квалификационной группе профессий рабочих первого уровня - 2120 рублей.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда натурщиков в зависимости от сложности пластической позы составляют 0,03 - 0,04.

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные организации	Преподаватели, руководители физического воспитания, методисты, концертмейстеры, педагоги-организаторы, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением
Методические (учебно-методические) учреждения и организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; методисты

Общежития учреждений и образовательных организаций, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения	Воспитатели, педагоги-организаторы, преподаватели
---	---

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

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

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

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

## 5. Порядок и условия оплаты труда профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций культуры и искусств

5.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа относится ко второму квалификационному уровню с минимальным размером должностного оклада 3498 рублей.

Размеры должностных окладов работников приведены в [приложении № 4](#) к настоящему Положению.

5.2. На оплату труда группы должностей руководителей структурных

подразделений распространяются условия оплаты труда [пунктов 4.3 - 4.8](#) настоящего Положения.

5.3. С учетом условий труда группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 9](#) настоящего Положения.

5.4. Группе должностей руководителей структурных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными [разделом 10](#) настоящего Положения.

## 6. Порядок и условия оплаты труда профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций культуры и искусств

6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа относится к первому квалификационному уровню с минимальным размером должностного оклада 2226 рублей.

Размеры должностных окладов работников приведены в [приложении № 5](#) к настоящему Положению.

6.2. На оплату труда группы должностей учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа распространяются условия оплаты труда, указанные в [подпунктах 4.3 - 4.8](#) настоящего Положения.

6.3. С учетом условий труда группе должностей учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 9](#) настоящего Положения.

6.4. Группе должностей учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными [разделом 10](#) настоящего Положения.

## 7. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих в сфере культуры и искусства

7.1. Профессиональные квалификационные [группы](#) профессий рабочих (приложение № 6 к настоящему Положению) подразделяются:

[группа](#) первого уровня - с минимальным размером должностного оклада 2120 рублей;

[группа](#) второго уровня - с минимальным размером должностного оклада 2332 рубля.

Профессиональные квалификационные [группы](#) общепрофессиональных профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным [постановлением](#) Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и приложением № 7 к настоящему Положению, которые, в свою очередь, подразделяются на:

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2120 рублей;

квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада 2332 рублей.

7.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ ([приложения № 6 - 7](#) к настоящему Положению).

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

7.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [разделами 9 - 10](#) настоящего Положения.

## 8. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров регламентируются постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

С введением новой системы оплаты труда при определении заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров необходимо исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый заключенным с ним трудовым договором, устанавливается главным распорядителем (учредителем) за счет средств местного бюджета в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает учредитель.

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

$ДО_{рук.} = ЗП_{ср. осн. перс.} \times n$ , где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

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

n - количество кратности.

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

[Перечни](#) должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

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

8.2.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности

работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени ([подпункт 8.2.5](#) настоящего раздела).

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

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

8.3. Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда - не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times 3 \text{ процента}$ , где:

ФОТ<sub>ц</sub> - централизованный фонд учреждения;

ФОТ<sub>у</sub> - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента - централизованный фонд учреждения.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты руководителю учреждения.

Примерное [положение](#) о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений культуры и искусства, муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа прилагается (приложение № 10 к настоящему Положению).

Экономия централизованного фонда учреждения остается в



распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Размеры и порядок премиальных выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем за счет местного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные [разделами 9 - 10](#) настоящего Положения.

## 9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

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

9.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с



трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

В том числе рабочим, специалистам и служащим, выполнение служебных обязанностей которых связано с работой за видеодисплейными терминалами, устанавливается доплата за работу во вредных условиях труда, конкретный размер которой определяется также по результатам аттестации рабочего места в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

9.6. Районный коэффициент к заработной плате работников государственных учреждений культуры, искусства, кино, государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

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

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

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

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

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится

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

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы;

с учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанной с образовательным процессом, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера: за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, кабинетами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями. Размеры выплат и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательной организации.

## 10. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премияльные выплаты работников учреждения осуществляются на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

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

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

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

10.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

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

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения: художественному, артистическому персоналу учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре - за участие в подготовке новой программы (выпуска нового спектакля), иным служащим из числа персонала музеев и библиотек - за проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;

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

10.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

10.2.1. Библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической деятельности:

за знание и применение одного иностранного языка - 10 процентов;

за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов.

10.2.2. Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

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

Федерации, Кемеровской области;

награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, Почетной грамотой и Благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

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

10.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам культуры, искусства и образовательных организаций культуры и искусств производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства и образовательных организациях культуры и искусств, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

10.4.

#### Руководителям и специалистам

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

Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир, машинистка и др.)

При стаже работы	Размер надбавки (процентах к месячному должностному окладу)
От 3 до 8 лет	10

От 8 до 13 лет	15
От 13 до 18 лет	20
От 18 лет до 23 лет	25
От 23 лет и выше	30

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

время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных организациях культуры и искусств, в аппаратах органов государственной власти и управления;

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

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

время обучения работников учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств в образовательных организациях дополнительного образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

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

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

10.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

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

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

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

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

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

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, искусства, кино, образовательной организации культуры и искусств, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

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

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

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

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

10.3.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений;

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

10.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения.

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

10.5. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а

также экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

## 11. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

11.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих 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 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 труда работников учреждения.

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

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

## 12. Заключительные положения

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

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

12.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного, местного бюджетов, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных

ассигнований областного, местного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

12.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

12.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области.

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

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

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

12.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта муниципального образования.

Начальник Муниципального казенного  
учреждения «Управление культуры  
и молодежной политики»

Л.В.Турчук



**Приложение № 2**  
к постановлению администрации  
Междуреченского городского округа  
от 15.01.2014 № 38-п

«Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры, искусства и  
муниципальных образовательных  
организаций культуры и искусств на территории  
Междуреченского городского округа,  
созданных в форме учреждений

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  
муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории  
Междуреченского городского округа, созданных в форме учреждений**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций культуры и искусств				
2 квалификационный уровень		2962		
1	Педагог-организатор; концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы)		1,111	3292
2	Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 2 до 5 лет); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы)		1,221	3617
3	Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 5 до 10 лет); инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы от 5 до 8 лет)		1,338	3964

1	2	3	4	5
4	Педагог-организатор (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет)		1,468	4348
5	Педагог-организатор (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы от 10 до 20 лет)		1,607	4760
6	Педагог-организатор; концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет или II квалификационная категория)		1,739	5151
7	Педагог-организатор; концертмейстер (I квалификационная категория)		1,882	5576
8	педагог-организатор; концертмейстер (высшая квалификационная категория)		2,026	6002
3 квалификационный уровень		2962		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы); педагог-психолог (среднее психологическое или среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы)		1,111	3292
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 2 до 4 лет)		1,221	3617

1	2	3	4	5
3	Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 2 до 4 лет или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 4 до 6 лет);		1,338	3964
4	Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 4 до 6 лет или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) свыше 6 лет)		1,468	4348
5	Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет); методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 6 до 10 лет)		1,607	4760
6	Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория); методист (II квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) свыше 10 лет или II квалификационная категория)		1,739	5151

1	2	3	4	5
7	Воспитатель; педагог-психолог (I квалификационная категория); методист (I квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)		1,882	5576
8	Воспитатель; педагог-психолог; методист (высшая квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)		2,026	6002
4 квалификационный уровень		2962		
1	Преподаватель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности без предъявления требований к стажу работы)		1,111	3292
2	Преподаватель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)		1,221	3617
3	Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта от 3 до 5 лет)		1,338	3964
4	Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование в		1,468	4348

1	2	3	4	5
	области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности от 2 до 5 лет, или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет); старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)			
5	Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин); старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет); руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет)		1,607	4760
6	Преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо II квалификационная категория); старший методист (II квалификационная категория); руководитель физического воспитания; старший методист (II квалификационная категория)		1,739	5151
7	Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист(I квалификационная категория)		1,882	5576
8	Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист (имеющий высшую квалификационную категорию)		2,026	6002

Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры, искусства и  
муниципальных образовательных  
организаций культуры и искусств на территории  
Междуреченского городского округа,  
созданных в форме учреждений

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций  
культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, созданных в форме  
учреждений**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций культуры и искусств				
2 квалификационный уровень		3498		
1	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, профессиональной практики и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических должностях в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию)		1,133	3964
2	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, профессиональной практики и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию);		1,361	4761

1	2	3	4	5
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, профессиональной практики и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию)		1,472	5151
4	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, профессиональной практики и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию)		1,594	5576
5	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, профессиональной практики и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических		1,716	6002

1	2	3	4	5
	или руководящих должностях в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию)			



Приложение № 5  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры, искусства и  
муниципальных образовательных  
организаций культуры и искусств на территории  
Междуреченского городского округа,  
созданных в форме учреждений

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, созданных в форме учреждений**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций культуры и искусств	<b>2226</b>		
1	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы)		1,286	2862
2	Секретарь учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, профессиональная подготовка в области делопроизводства и стаж работы не менее 3 лет)		1,428	3180
3	Секретарь учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства и стаж работы не менее 3 лет)		1,571	3498

Начальник Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики»

Л.В.Турчук

**Приложение № 3**  
к постановлению администрации  
Междуреченского городского округа  
от 15.01.2014 № 38-п

«Приложение № 8  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры, искусства и муниципальных  
образовательных  
организаций культуры и искусств на территории  
Междуреченского городского округа,  
созданных в форме учреждений

**Показатели и порядок  
отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства, образовательных  
организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского  
округа, созданных в форме учреждений, к группам по оплате труда руководителей**

**I. Временные показатели и порядок отнесения муниципальных  
библиотек к группам по оплате труда руководителей**

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

Показатели объема работ публичных библиотек, ЦБС Кемеровской области по обслуживанию пользователей

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

2. Детские публичные библиотеки и детские ЦБС на территории Междуреченского городского округа относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из их роли и значения в системе библиотечного и информационного обслуживания детского населения Кемеровской области, проводимой методической и научно-исследовательской работы, а также объема работ по обслуживанию пользователей.

Показатели объема работ детских публичных библиотек, ЦБС на территории  
Междуреченского городского округа по обслуживанию пользователей

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

Показатели объема работ библиотек профессиональных образовательных организаций культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа, созданных в форме учреждений, по обслуживанию пользователей

Группа по оплате труда	Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.)	Среднегодовое количество удовлетворенных информационных запросов (тыс. ед.)
III	Свыше 4	Свыше 150
IV	От 3 до 4	От 50 до 100

4. Отнесение публичных библиотек, ЦБС к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно органами управления культурой, в ведении которых они находятся.

5. Публичные библиотеки, ЦБС относятся к соответствующей группе по оплате труда, исходя из средних показателей работы, определяемых в соответствии с государственной статистической отчетностью, представленной по форма 6 НК за последние 3 года.

6. Среднегодовое число пользователей определяется исходя из суммы показателей количества зарегистрированных читателей и пользователей удаленного доступа, взятых из форм государственной статистической отчетности, представленной по форме 6 НК за последние 3 года.

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

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

9. Органы управления культурой могут переводить подведомственные публичные библиотеки, ЦБС на одну группу выше (без выделения на эти цели дополнительных финансовых средств из бюджета) при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, освоении новых информационных технологий, а также эффективном методическом руководстве деятельностью библиотек территории.

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

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

Группа по оплате труда	Количество посетителей в год (тыс. человек)	Количество экспонатов основного музейного фонда (тыс. единиц)
1	2	3
Исторические, краеведческие и этнографические музеи		
I	Свыше 200	Свыше 100
II	от 140 до 200	от 60 до 100
III	от 80 до 140	от 30 до 60
IV	от 15 до 80	от 10 до 30
Музеи под открытым небом:		
I	Свыше 100	Свыше 10
II	от 50 до 100	от 5 до 10
III	от 30 до 50	от 2 до 5
IV	от 10 до 30	от 1 до 2
Художественные (изобразительных и других видов искусств), декоративно-прикладные и музеи народных промыслов		
I	Свыше 200	Свыше 10
II	от 140 до 200	от 5 до 10
III	от 50 до 140	от 2 до 5
IV	от 20 до 50	от 1 до 2
Литературные, мемориальные и другие учреждения музейного типа		
I	Свыше 100	Свыше 10
II	от 50 до 100	от 5 до 10
III	от 20 до 50	от 2 до 5
IV	от 10 до 20	от 1 до 2
Выставочные залы		

II	Свыше 50	От 0,5 до 1
III	от 20 до 50	от 0,2 до 0,5
IV	от 10 до 20	от 0,1 до 0,2

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

Для музеев с уровнем эффективности музейной деятельности ниже нормативного минимума (выставляемость фондов – 10 процентов, научная обработанность фондов – 40 процентов, охват посетителей экскурсионным обслуживанием – 30 процентов) группа по оплате труда может быть снижена по усмотрению органа управления, в подчинении которого он находится.

Группы по оплате труда муниципальным музеям и выставкам устанавливаются приказом органа управления культурой муниципального образования в соответствии с государственной статистической отчетностью, представленной по форме № 8НК за прошедший год.

### III. Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей

К основным показателям относятся:

количество постоянно действующих в течение года клубных формирований;  
количество культурно-массовых мероприятий.

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

#### 1. Показатели для городских дворцов культуры

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	50	40	30	20
Число культурно – досуговых мероприятий	400	350	300	250

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

Показатели	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV

Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	35	30	25	18
Число культурно - досуговых мероприятий	300	250	200	150

### 3. Показатели для сельских домов культуры

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

### 4. Показатели для сельских клубов

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

#### Примечания:

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

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

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

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

5. За руководителями учреждений культуры клубного типа, находящихся на

капитальном ремонте или устраняющих последствия аварии, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ, но не более чем на один год.

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

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

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

оценка использования материально-технической базы;

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

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

1. Показатели деятельности образовательных организаций дополнительного образования в области культуры и искусств

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
2. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных	За каждого обучающегося	0,3 0,5
3. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству студентов) в профессиональных образовательных организациях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5. Наличие филиалов	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек	До 20 до 30

1	2	3
	свыше 200 человек	до 50
6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
7. Наличие оборудованных и используемых компьютерных классов	За каждый класс	До 10
8. Наличие собственной оборудованной столовой	За каждый вид	До 15
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	До 15
10. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета	За каждый вид	До 15
11. Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	От 3 до 20
12. Использование загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других) для проведения пленэра	Находящихся на балансе образовательных учреждений В других случаях	До 30
		До 15
13. Наличие обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные образовательными организациями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
14. Наличие собственной котельной	За каждый вид	До 20
15. Наличие в образовательных организациях обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического развития	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

2. Отнесение муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в области культуры и искусств на территории Междуреченского городского округа к группам по оплате труда

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой относится образовательная организация по сумме баллов			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Профессиональные образовательные организации культуры и искусств	Свыше 400	До 400	До 300	-
Образовательные организации дополнительного образования в области искусств	Свыше 500	До 500	До 350	До 200



### 3. Рекомендуемый порядок отнесения муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в области культуры и искусств к группам по оплате труда

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления культурой в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

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

При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе «Показатели деятельности профессиональных образовательных организаций культуры и искусств и организаций дополнительного образования в области искусств», но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления культурой за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом управления культурой.

Департамент культуры и национальной политики Кемеровской области может относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Начальник Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики»

Л.В.Турчук

Приложение № 4  
к постановлению администрации  
Междуреченского городского округа  
от 15.01.2014 № 38-п

«Приложение № 10  
Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений культуры, искусства и  
муниципальных образовательных  
организаций культуры и искусств на  
территории Междуреченского  
городского округа,  
созданных в форме учреждений

**Примерное положение  
о распределении централизованного фонда муниципальных  
учреждений культуры, искусства и муниципальных образовательных  
организаций культуры и искусств на территории Междуреченского  
городского округа, созданных в форме учреждений**

**1. Общие положения**

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

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

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим Примерным положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных организаций культуры и искусств, в

зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

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

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

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

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности муниципальных учреждений культуры, искусства и образовательных организаций культуры и искусств, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждений, приведенных в разделе 3 настоящего Примерного положения, в зависимости от муниципальной значимости учреждения и от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты к должностному окладу:

I группа	- 1,20;
II группа	- 1,15;
III группа	- 1,10;
IV группа	- 1,05.

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

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется приказом руководителя органа управления культурой и является основанием для выплат.

Начальник Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики»

Л.В.Турчук