# РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

**Черемховский район Иркутская область**

**Тальниковское муниципальное образование**

**Администрация**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 30.12.2011 г. № 76

с. Тальники

**Об утверждении положения**

**об оплате труда работников**

**учреждения культуры**

|  |
| --- |
| ⎤ |

Руководствуясь Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009г. №339/118-ПП «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки», ст. 32, 43 Устава Тальниковского муниципального образования, администрация Тальниковского муниципального образования

**П О С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников казенного учреждения культуры, финансируемого из бюджета Тальниковского муниципального образования.

2. Главному специалисту (Болдыревой Т.В.) опубликовать настоящее постановление в издании « Тальниковский вестник».

3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Тальниковского

муниципального образования Т.Р. Шкуратова

С.В. Константинова

Приложение

к [Постановлению](#sub_0) администрации

Тальниковского

муниципального образования

от 30.12.2011г. № 76

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
КУЛЬТУРЫ, НАХОДЯЩИХСЯ НА ТЕРРИТОРИИ ТАЛЬНИКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. **Общие положения.**
	1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений культуры, находящихся на территории Тальниковского муниципального образования (*далее - Положение*), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Иркутской области от 29.10.2007 года № 228-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры, находящихся в введении Иркутской области», от 18.11. 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки», и устанавливает условия оплаты труда работников учреждений культуры, находящихся на территории Тальниковского муниципального образования (*далее - работники учреждений культуры*).
	2. На основании настоящего Положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами. (далее – локальные акты об оплате труда) и согласовывают их с учредителем.
	3. Условия оплаты труда работников учреждений культуры указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.
	4. Размер оплаты труда работников учреждений культуры не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.
2. **Система оплаты труда**
	1. Настоящий раздел устанавливает условия системы оплаты труда работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, согласно приложению 1 к настоящему Положению, за исключением руководителей учреждений культуры, находящихся в ведении Тальниковского муниципального образования (далее - руководитель учреждения культуры).
	2. Оплата труда работников учреждений культуры, указанных в п.2.1.настоящего Положения, состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат в соответствии с настоящим Положением.
	3. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – повышающий коэффициент).
	4. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

б) от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

в) от 29.05.2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

* 1. В штатное расписание учреждений включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения.
	2. Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты не устанавливаются: руководителям учреждений, заместителям руководителей, заместителям руководителей структурных подразделений учреждений.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

* 1. Размеры и порядок определения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются перечнем компенсационных выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.
	2. Минимальные размеры по видам стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.
1. **Условия оплаты труда работников учреждений культуры, переведенных на отраслевую систему оплаты труда**
	1. Должностные оклады работников учреждений культуры, устанавливаются в размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению, в соответствии с занимаемой ими должностью руководителями учреждений культуры.
	2. Размеры окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.
	3. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Св) \* Кр, где

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты,

Св – стимулирующие выплаты,

Кр – выплаты компенсационного характера (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

* 1. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

* 1. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, минимальные оклады устанавливаются в повышенном на 25% размере по сравнению с минимальными окладами, установленными для работников учреждений, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.
	2. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

а) за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование;

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование.

* 1. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и по результатам проведенной в отношении работника аттестации.
	2. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными актами учреждений. Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, не устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу.
	3. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям:

а) работникам из числа артистического и художественного персонала:

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

в) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих:

0,25 – главный;

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

0,03 – третьей категории;

* 1. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество трудовых обязанностей работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

Применяемый персонально повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

В порядке и случаях, установленных трудовым законодательством, в учреждениях культуры применяются следующие виды компенсационных выплат:

* 1. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается руководителем учреждения культуры, в размере до 100 процентов должностного оклада работника, выполняющего указанные обязанности.

* 1. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время – дополнительно 35 процентов к минимальному окладу, исчисленному за каждый час работы.

* 1. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Размеры данных компенсационных выплат работникамустанавливаются по отношению к минимальным окладам, если иное не предусмотрено трудовым законодательством.**

4.6.Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7.Выплаты работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливаются в соответствии с пунктом 3.5.

1. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**
	1. Работникам учреждений культуры, переведенным на отраслевую систему оплаты труда, относящимся в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению к группам должностей "руководители" и "специалисты", к минимальному окладу могут устанавливаться следующие стимулирующие виды выплат:

а)Надбавка за высокую результативность и качество работ. Надбавка устанавливается за достижения показателей деятельности учреждения культуры, согласно Приложения 4 Перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, в следующих размерах:

группа должностей "руководители" - в размере от 50 до 200 процентов от должностного оклада;

группа должностей "специалисты" - в размере от 10 до 200 процентов от должностного оклада;

б) Надбавка за напряженность, интенсивность труда, за расширение объема работ, сложность информационных запросов, выездную работу, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) в следующих размерах:

группа должностей "руководители" - в размере от 10 до 150 процентов от должностного оклада;

группа должностей "специалисты" - в размере от 10 до 150 процентов от должностного оклада;

* 1. Работникам учреждений культуры, переведенным на отраслевую систему оплаты труда, относящимся в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению к группе должностей "технические исполнители", могут устанавливаться следующие стимулирующие надбавки:

а) надбавка за результативность и качество работ. Надбавка за результативность и качество работ устанавливается за достижения показателей деятельности учреждения культуры, в размере от 50 до 120 процентов от должностного оклада.

* 1. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Перечни являются приложениями к локальным актам об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

* 1. Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления, Перечень показателей результативности и качества, определяются учреждением культуры самостоятельно, и закрепляются в коллективном договоре (соглашении) или локальном акте учреждения культуры в пределах средств, направляемых на оплату труда.
	2. Работникам учреждений культуры, переведенным на отраслевую систему оплаты труда, за обеспечение эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе в пределах фонда премирования соответствующего муниципального учреждения культуры, может быть выплачена премия. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры определяются локальными нормативными актами учреждения культуры.
1. **Особенности оплаты труда руководителей учреждений культуры, их заместителей**
	1. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителей учреждений культуры, осуществляющих в соответствии с трудовым законодательством функции руководства этим учреждением, их заместителей.
	2. Оплата труда руководителей учреждений культуры, их заместителей состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат в соответствии с настоящим разделом.
	3. Должностной оклад руководителя учреждения культуры составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, относящихся в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению к группе должностей "специалисты".
	4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений утвержден приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области».
	5. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников, указанных в настоящем Положении, за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения культуры. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя учреждения культуры не учитываются.
	6. Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.
	7. Должностной оклад заместителей руководителей учреждений культуры устанавливается на 20 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.
	8. Руководителям учреждений культуры, их заместителям с учетом результативности и качества работы за год, предшествующий планируемому, к должностному окладу может быть установлена стимулирующая надбавка в размере от 10 до 300 процентов от должностного оклада.
	9. Конкретные размеры должностных окладов и стимулирующих надбавок руководителей учреждений культуры, их заместителей указываются в трудовом договоре и определяются:

1) руководителям учреждений культуры - учредителем данного учреждения, отделом молодежной политики, спорта, культуры и библиотечного обслуживания администрации Черемховского районного муниципального образования.

2) заместителям руководителей учреждений культуры - руководителями учреждений культуры по согласованию с учредителями данных учреждений, отделом молодежной политики, спорта, культуры и библиотечного обслуживания администрации Черемховского районного муниципального образования.

* 1. Руководителям учреждений культуры, их заместителям за обеспечение эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе в пределах фонда премирования соответствующего учреждения культуры.
	2. Порядок и условия премирования руководителя учреждения культуры определяются учредителем учреждения культуры, отделом молодежной политики, спорта, культуры и библиотечного обслуживания. Порядок и условия премирования заместителей руководителей учреждений культуры определяются локальными нормативными актами учреждения культуры.
	3. Оплата труда руководителей учреждений культуры, их заместителей осуществляется с применением компенсационных выплат, установленных разделом 4 настоящего Положения.
1. **Условия оплаты труда иных работников учреждений культуры**
	1. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда работников учреждений культуры, не переведенных на отраслевую систему оплаты труда и не указанных в разделах 3, 4, 5 настоящего Положения (*далее - иные работники учреждений культуры).*
	2. Оплата труда иных работников учреждений культуры осуществляется на основе Единой тарифной сетки, согласно Приложения 3 с применением стимулирующих и компенсационных выплат.
	3. Иным работникам учреждений культуры могут устанавливаться следующие стимулирующие надбавки:

1) за производственные достижения;

2) за сложность и напряженность труда. Размеры указанных надбавок определяются в пределах фонда заработной платы соответствующего учреждения культуры, и максимальным размером не ограничены.

Водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность:

а) имеющим 2 класс - в размере 10 процентов тарифной ставки (оклада);

б) имеющим 1 класс - в размере 25 процентов тарифной ставки (оклада).

* 1. Оплата труда иных работников учреждений культуры, являющихся высококвалифицированными рабочими, занятыми на важных и ответственных работах, может производиться исходя из 9 - 12 разрядов Единой тарифной сетки в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Установление оплаты труда на уровне 9 - 12 разрядов Единой тарифной сетки осуществляется руководителем учреждения культуры, в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

* 1. Иным работникам учреждений культуры за обеспечение эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе в пределах фонда премирования соответствующего учреждения культуры, может быть выплачена премия. Порядок и условия премирования иных работников учреждений культуры определяются локальными нормативными актами учреждения культуры.
	2. Оплата труда иных работников учреждений культуры осуществляется с применением компенсационных выплат, установленных разделом 4 настоящего Положения.
1. **Формирование фонда оплаты труда учреждений культуры**

8.1. Формирование фонда оплаты труда учреждений культуры, находящихся в ведении Черемховского районного муниципального образования, осуществляется исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Формирование фонда оплаты труда учреждения культуры, осуществляется с учетом развития сети учреждений культуры, и результатов аттестации работников культуры.

8.3. При формировании фонда оплаты труда учреждения культуры, сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для осуществления стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.4. С целью повышения мотивации к качественному труду работников учреждений культуры и их поощрения за результаты труда в учреждениях культуры, формируются фонды премирования в размере не менее 5 процентов от фонда оплаты труда соответствующего учреждения, а также других источников, не запрещенных действующим законодательством.

8.5. Формирование фонда оплаты труда учреждений культуры осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда финансируемых за счет средств районного бюджета.

8.6. Оплата труда работников учреждений культуры по должностям из других отраслей, которые не предусмотрены настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

Приложение № 1

*К Положению «Об оплате труда*

 *работников учреждений культуры, находящихся*

 *на территории Тальниковского муниципального образования,*

*переведенных на отраслевую систему оплаты труда»*

1. **Культурно-просветительные учреждения**
2. **группа должностей "руководители":**

Директор клубного учреждения

Заведующий клубом

1. **группа должностей "специалисты":**

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам

Аккомпаниатор

Приложение № 2

*К Положению «Об оплате труда*

 *работников учреждений культуры, находящихся*

 *на территории Тальниковского муниципального образования,*

*переведенных на отраслевую систему оплаты труда»*

**Размеры должностных окладов работников учреждений культуры**

**Тальниковского муниципального образования**

**Культурно-просветительные учреждения**

**1.1. Руководители**

Директор клубного учреждения 3277 – 4503тыс. руб.

Заведующий клубом 3277 - 4503 тыс. руб.

**1.2. Специалисты**

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам

2253 тыс. руб.

II категории 2475 тыс. руб.

I категории 2720 тыс. руб.

Аккомпаниатор 2253 тыс. руб.

II категории 2475 - 2720 тыс. руб.

I категории 2987 - 3589 тыс. руб.

Приложение № 3

*К Положению «Об оплате труда*

 *работников учреждений культуры, находящихся*

 *на территории Тальниковского муниципального образования,*

*переведенных на отраслевую систему оплаты труда»*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ, ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ МОЖЕТ ПРОИЗВОДИТЬСЯ ИСХОДЯ ИЗ 9 - 10, 11 - 12 РАЗРЯДОВ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должностей | Разряды |
| 1. | Слесари, электромонтеры, наладчики, электромеханики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов  | 9 - 10 |
| 2. | Водители: автобусов, имеющие I класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения  | 9 - 10 |
| 3. | Настройщик пианино и роялей: - полная регулировка клавишно-молоточного и педального механизма пианино и рояля. Расчет мензуры струн и выполнение всех работ по струнам пианино и рояля. Замена отдельных узлов и деталей, устранение дефектов. Настройка пианино и рояля всех систем и марок применительно к акустике зала. Интонировка пианино и рояля по всему диапазону. Обеспечение полного технического и звукового функционирования учебного органа. Подстройка труб, регистров, текущая регулировка игровой и регистровой трактуры, опуляций, проверка состояния регистра-эталона и общей настройки. Проведение генеральной настройки органа. Исправление дефектов с частичным демонтажем. Обязательное участие в монтажных и ремонтных работах, производимых в органе специалистами фирмы-изготовителя (реставратора) этого органа или другими специалистами, обслуживающими органы фирмы-изготовителя (реставратора); - экспертиза технического состояния пианино и рояля. Полный ремонт всех систем клавишно-молоточкового механизма пианино и рояля. Настройка в унисон любого количества инструментов в любом сочетании (рояль - клавесин, рояль - хаммерклавир рояль - рояль). Регулировка, настройка и интонировка пианино и рояля с учетом требований исполнителя. Осуществление эксплуатационного ухода за концертными органами, обеспечение полного функционирования звуковой и технической сторон органа, проведение профилактик, предконцертных настроек. Проведение текущих ремонтно-профилактических работ, регулярной (перед концертом) проверки и настройки язычковых голосов, выработка оптимального режима эксплуатации органа и контроль за его соблюдением. Проведение контроля опорных конструкций и фасада органа  | 11 12 |

**Примечание:**

1. В учреждениях культуры, к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 5, 6 разряды согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей должности, постоянно занятые на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2. Другим рабочим, не указанным в настоящем перечне, может устанавливаться оплата труда исходя из 9 - 10 разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Водителям I класса, которым в соответствии с настоящим перечнем оплата труда производится исходя из 9 - 10 разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, надбавка за классность учтена в размере ставки заработной платы.

Приложение N 4

*К Положению «Об оплате труда*

 *работников учреждений культуры, находящихся*

 *на территории Тальниковского муниципального образования,*

*переведенных на отраслевую систему оплаты труда»*

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ К ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ.

**Учреждения клубного типа**

2. Показатели и порядок отнесения учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей

2.1. К объемным показателям относятся:

− количество постоянно действующих в течение года клубных формирований;

− количество участвующих в них коллективов

− коллективов имеющих звание «народных»;

− количество культурно-массовых мероприятий

− количество работников в учреждении

− наличие спец. Счета

− наличие дополнительных объектов (гаражи, котельные)

− проведение районных мероприятий, семинаров

− участие в областных мероприятиях.

|  |  |
| --- | --- |
| Типы учреждений | Группа |
| II | III | IV | Вне группы |
| Дома культуры, клубы (количество баллов) | Более 1800 | От 1200 до 1800 | От 850 до 1200 | До 850 |

2.5. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа устанавливается ежегодно, исходя из среднегодовых статистических показателей их работы, по форме 7-нк.

2.6. Отнесение учреждений культуры клубного типа к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится приказом учредителя.