



АДМИНИСТРАЦИЯ СЕМИЛУКСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.08.2023 № 745

г. Семилуки

О внесении изменений в постановление администрации Семилукского муниципального района от 10.04.2019 г. № 405 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Семилукского муниципального района Воронежской области»

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжением Правительства Воронежской области от 06.07.2023 №430-р «О повышении (индексации) оплаты труда», распоряжением администрации Семилукского муниципального района Воронежской области от 17.07.2023 №148-р «О повышении (индексации) оплаты труда» администрация Семилукского муниципального района

п о с т а н о в л я е т:

1. Внести изменения в постановление администрации Семилукского муниципального района от 10.04.2019 г. №405 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, муниципальных казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Семилукского муниципального района Воронежской области», изложив приложение №1, приложение №2, приложение №3 к постановлению в новой редакции (прилагаются).

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2023 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Семилукского муниципального района Ю.В. Агупову.

Глава администрации
Семилукского муниципального района

Г.Ю. Швырков

Приложение № 1
к постановлению администрации
Семилукского муниципального
района Воронежской области
от 10.04.2019 № 405
(в редакции от 07.08.2023 № 745)

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ СЕМИЛУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Семилукского муниципального района Воронежской области (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации социальной политики», приказом департамента культуры Воронежской области от 27.11.2017 №606-ОД «О внесении изменений в приказ департамента культуры и архивного дела Воронежской области от 08.10.2014 №778-ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений культуры и искусства» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, Семилукского муниципального района содержащими нормы трудового права.

Примерное положение носит для казенных учреждений рекомендательный характер.

1.2. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными приказами управления труда Воронежской области от 10.12.2008 [№ 110/ОД](#) "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области" (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.01.2013 N 26541/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 N 309) и от 10.12.2008 [№ 111/ОД](#) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области" (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.07.2013 № 2654/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 № 309);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов,

размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, надбавки, иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, поступающих в установленном порядке казенному учреждению из районного бюджета, бюджетов поселений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненным объемом работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом

муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

1.8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждений, определен приложениями №1-6 к настоящему Положению.

При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается главным распорядителем средств районного бюджета.

1.9. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего Примерного положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке.

1.10. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих

выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление учреждением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам учреждения, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда учреждения.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждений на текущий финансовый год и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации (для бюджетных и автономных учреждений) или в бюджетной смете (для казенных учреждений).

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст.}$).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст.}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле: $\text{ФОТ}_{ст.} = \text{ФОТ} \times S$ где: S – стимулирующая доля ФОТ.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонала.

$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{оп} + \text{ФОТ}_{вп.}$, где:

$\text{ФОТ}_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{оп}$ – фонд оплаты труда основного персонала;

$\text{ФОТ}_{вп.}$ – фонд оплаты труда вспомогательного персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер) не может превышать 13% (без учета доплат за научно-методическую и педагогическую работу);

- доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;
- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности.

4.4. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

4.5. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры рекомендуется увеличить доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 - 55 процентов заработной платы.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Зарплата работников учреждения определяется по следующей формуле:

$Zp = Od + K + C + Sv$, где :

Zp – месячная заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

Sv – выплаты социального характера.

5.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Должностной оклад определяется по формуле:

$$O_d = B \times K_c$$

где B - оклад по ПКГ

K_c - коэффициент удорожания по месту нахождения учреждения культуры (город – 1, село – 1,25)

5.3. Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Таблица 1

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников, относящихся к сфере культуры и искусства

**(Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года
N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных
групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии")**

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (рублей)
1	2
<p>ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" смотритель музейный, контролер билетов артист. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. №570, по данной ПКГ</p>	15000
<p>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" заведующий костюмерной, артист ансамбля, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор, культурорганизатор. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. №570, по данной ПКГ</p>	15600
<p>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" концертмейстер по классу вокала, главный библиотекарь, главный библиограф, библиограф, художник –декоратор, художник-постановщик, аккомпаниатор-концертмейстер, администратор, библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, артист-вокалист(солист), артист хора, артист оркестра, артист духового оркестра, артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля), артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива, редактор (музыкальный редактор),специалист по методике клубной работы, монтажер, кинооператор, звукооператор, хранитель фондов, кинооператор, звукооператор, администратор (старший администратор),методист библиотеки, клубного учреждения, музея и т.д., специалист экспозиционного и выставочного отдела. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. №570, по данной ПКГ</p>	16800
<p>ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, заведующий музыкальной частью, заведующий отделом</p>	18000

(сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, кинорежиссер, руководитель клубного формирования- любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. №570, по данной ПКГ	
--	--

Таблица 2

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов должностей руководителей, специалистов и служащих ([Приказ](#) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н " Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (рублей)
1	2
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":	
Первый квалификационный уровень делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г.№247н, по данной ПКГ	15840
Второй квалификационный уровень должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г.№247н, по данной ПКГ	16080

ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
Первый квалификационный уровень диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью	16800
Второй квалификационный уровень заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»,	17100
Третий квалификационный уровень начальник хозяйственного отдела, заведующий производством. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г.№247н, по данной ПКГ	17200
Четвертый квалификационный уровень механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17300
Пятый квалификационный уровень начальник участка. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г.№247н, по данной ПКГ	17400
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
Первый квалификационный уровень бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юристконсульт	17500
Второй квалификационный уровень должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	17600
Третий квалификационный уровень должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	17700
Четвертый квалификационный уровень должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17800
Пятый квалификационный уровень главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях,	18000

мастерских; заместитель главного бухгалтера. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г.№247н, по данной ПКГ	
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":	
Первый квалификационный уровень Начальник отдела кадров	21000
Второй квалификационный уровень Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	22000
Третий квалификационный уровень Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23000

Таблица 3

Рекомендуемые минимальные размеры окладов
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии
([Приказ](#) Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года
№ 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных
групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии")

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер оклада (рублей)
1	2
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" костюмер, оператор магнитной записи, осветитель. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 г. №121н ,по данной ПКГ	15600
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня":	
Первый квалификационный уровень механик по обслуживанию съемочной аппаратуры, механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования, реставратор клавишных инструментов 5-6 разрядов. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 г. №121н ,по данной ПКГ	15960
Второй квалификационный уровень	16080
Третий квалификационный уровень	16200
Четвертый квалификационный уровень	16320

Таблица 4

Минимальные рекомендуемые размеры окладов
 общепрофессиональных профессий рабочих
 (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года
 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных
 групп общепрофессиональных профессий рабочих")

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер оклада (рублей)
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	
<p style="text-align: center;">Первый квалификационный уровень</p> профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов : контролер-кассир, кладовщик, по ремонту одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, слесарь-электрик, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту оборудования, слесарь-ремонтник, истопник, сторож(вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, фотооператор, швейцар. Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. №248н, по данной ПКГ	13632
<p style="text-align: center;">Второй квалификационный уровень</p> профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	13739
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":	
<p style="text-align: center;">Первый квалификационный уровень</p> профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов . Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. №248н по данной ПКГ	13739
<p style="text-align: center;">Второй квалификационный уровень</p> профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов	13792
<p style="text-align: center;">Третий квалификационный уровень</p> профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	13845

<p style="text-align: center;">Четвертый квалификационный уровень</p> <p>профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</p>	17040
---	-------

5.4. Размеры должностных окладов по должностям, профессиям рабочих, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Таблица 5

Наименование должности, профессии рабочих	Минимальный рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Системный администратор	13600
Светооператор	14400
Методист по музейно-образовательной деятельности	15480
Художник-оформитель	15600
Специалист по учету музейных предметов	16800
Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	16800
Хранитель музейных предметов	17500
Специалист по закупкам	17500
Контрактный управляющий	17 850
Художественный руководитель	20000
Менеджер	20000
Главный инженер	20000

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера формируется из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и рассчитывается по следующей формуле:

$Z_{пр} = O_{др} + K_p + C_p + S_{вп}$, где :

$Z_{пр}$ – заработная плата руководителя;

$O_{др}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

K_p – выплаты компенсационного характера;
 C_p – стимулирующие выплаты руководителя;
 $Св_p$ – выплаты социального характера руководителя.

Должностной оклад руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$O_{др} = O_{пкг} \times ((K_{гот} + K_c + K_{доп}) - (n-1))$, где

$O_{пкг}$ – оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

K_c – коэффициент удорожания по месту нахождения учреждения культуры (город – 1, село – 1,25);

$K_{гот}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются 4 группы по оплате труда. Отнесение учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество объектов (зданий) находящихся в оперативном управлении, доля платных услуг в общем объеме финансирования и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением культуры (Приложение №7 к настоящему Положению).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей. Исключение составляют учреждения, в которых произошли изменения в связи с реорганизацией. В них группа по оплате труда определяется по завершению реорганизации.

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

Рекомендуется следующий размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $K_{гот} = 1,75$

2 группа – $K_{гот} = 1,6$

3 группа – $K_{гот} = 1,4$

4 группа – $K_{гот} = 1,05$

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Размер должностного оклада вновь открываемых учреждений культуры устанавливается учредителем сроком на 1 год.

$K_{доп}$ – коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и звание.

$K_{доп} = ((K_{кат} + K_{ст.} + K_{зв})) - (n-1)$, где

$K_{кат}$ – коэффициент по итогам аттестации до 20% от оклада.

$K_{ст.}$ – коэффициент за стаж непрерывной работы осуществляется руководителем, для которых данное учреждение культуры является местом основной работы. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) рекомендуется следующий размер коэффициента при стаже:

- от 1 до 3 лет – 1,02
- от 3 до 5 лет – 1,03
- от 5 до 10 лет – 1,04
- от 10 до 15 лет - 1,05
- свыше 15 лет - 1,10

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данной организации в должности руководителя (заместителя руководителя);
- время военной службы граждан, если в течение 3-х месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

К_{зв.}- коэффициент за наличие наград, наличие почетных званий и наград Российской Федерации, СССР:

- звание «Заслуженный» - 0,2
- звание «Народный» - 0,4
- ведомственные награды и почетные звания – 0,1.

n- количество коэффициентов.

Повышение окладов (должностных окладов) ставок заработной платы руководителей учреждений по выше указанным основаниям не образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](#) с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается учреждением муниципального учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя с учётом коэффициента за группу оплаты труда по объемным показателям.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

6.3. Руководителю учреждения приказом учредителя могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 7 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

Премияльные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения руководителей за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения (Приложение №8).

Критерии и целевые показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики Семилукского муниципального района Воронежской области».

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [разделами 7 и 8](#) настоящего Примерного положения.

6.5. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждений могут быть оказаны иные выплаты, установленные [разделом 6](#) настоящего Примерного положения.

6.6. В трудовом договоре с руководителем учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Основанием для выплат является распоряжение Учредителя.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 N 110/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области", распоряжением администрации Семилукского муниципального района от

20.02.2009 №42 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств районного бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Начисление всех компенсационных выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

7.3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [ст. 147](#) Трудового кодекса РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы и возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (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.

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.

7.9. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

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

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего №111/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области", распоряжением администрации Семилукского муниципального района от 20.02.2009 г. № 43-р «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

8.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Выплата устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8.4. Рекомендуется устанавливать работникам учреждения следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;
- за наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;
- за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 1500 рублей за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";
- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);
- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный деятель искусств Воронежской области";
- 900 рублей за почетное звание "Заслуженный артист Воронежской области";
- 800 рублей за почетное звание "Заслуженный работник культуры Воронежской области".

Выплату к окладу за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя могут устанавливаться надбавки за классность в размере:
1-й класс - 25% от должностного оклада;
2-й класс - 10% от должностного оклада.

8.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся с учетом установленных настоящим пунктом условий.

8.5.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры и искусства.

Для муниципальных учреждений культуры минимальные рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время прохождения военной службы по призыву при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

Положения настоящего подпункта не распространяются на работников муниципальных библиотек, имеющих стаж непрерывной работы в муниципальных библиотеках десять и более лет.

8.5.2. Работникам муниципальных библиотек устанавливаются надбавки за непрерывный десятилетний стаж работы в муниципальных библиотеках в размере 20% оклада (ставки) и 5% за каждые последующие пять лет, но не более 40% оклада (ставки).

8.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок.

8.5.4. Установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа.

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, военный билет, справка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Повышение размера установленной работнику ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится при наличии у работника стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в более высоком размере, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

8.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

8.7. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за месяц;
- единовременное премирование.

8.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Показатели премирования устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата премии по итогам работы производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности; - другие периоды, когда сотрудник фактически не работает, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

8.7.2. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;
- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

К особо важным заданиям относится реализация крупных проектов в сфере культуры, привлечение физических и юридических лиц во внебюджетную деятельность учреждения культуры, участие в ремонте (строительстве) объектов учреждений культуры.

8.8 Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения и комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения на основании Положения по распределению стимулирующих выплат, утвержденных локальным актом учреждения.

Положение по распределению стимулирующих выплат определяет:

- порядок формирования и состав комиссии;
- виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и сроки сдачи рейтингового листа;
- порядок ознакомления работника с результатами работы комиссии с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

8.9. Премии не выплачиваются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в отчетном периоде;
- при увольнении работника до заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за отчетный период.

8.10. Премии выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных и нормативных актов;
- при обоснованных жалобах на нарушение работником правил поведения;
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации.

8.11. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в [пункте 8.7.1](#) настоящего Примерного положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников работникам Учреждения.

9.2. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителю и работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере, не превышающем оклад (должностной оклад);
- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;
- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;
- в случае нуждаемости в лечении;

- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

Решение о конкретном размере единовременной материальной помощи принимает:

- работникам - руководитель учреждения;
- руководителю учреждения – учредитель учреждения.

9.3. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения могут производиться единовременные выплаты в размере до одного оклада (должностного оклада), если иной размер не установлен коллективным договором:

- в связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Решение о конкретном размере премии принимает:

- работникам - руководитель учреждения;
- руководителю учреждения – учредитель учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание по всем видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с Уставом и согласовывается с учредителем.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций. Задач и объемов работ, установленных учредителем.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений культуры
Семилюкского
муниципального района

Перечень

должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала работников в муниципальных казенных учреждениях культуры Семилюкского муниципального района

1. Руководитель учреждения
2. Заместитель руководителя учреждения
3. Директор (исполнительный директор)
4. Главный бухгалтер
5. Главный инженер

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений культуры
Семилюкского
муниципального района

Перечень

должностей работников в муниципальных казенных учреждениях культуры Семилюкского муниципального района, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности "Деятельность музеев"

1. Руководители
Главный хранитель;
главный хранитель музейных предметов;
главный хранитель фондов
заведующий отделом (сектором) музея;
руководитель (начальник, заведующий) структурным подразделением (по основной деятельности)
2. Специалисты
дизайнер;
методист;
методист по музейно-образовательной деятельности;

методист по научно-просветительской деятельности;
организатор экскурсий;
редактор;
редактор электронных баз данных музея;
специалист по учету музейных предметов;
специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;
хранитель музейных предметов;
художник-оформитель;
экскурсовод.

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений культуры
Семиlukского
муниципального района

Перечень

должностей работников в муниципальных казенных учреждениях культуры Семиlukского муниципального района, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Деятельность библиотек и архивов"

1. Руководители
ученый секретарь
заведующий отделом (сектором) библиотеки (по основной деятельности)
главный хранитель фондов
заведующий читальным залом

2. Специалисты
Главный библиотекарь
Главный библиограф
Библиограф
библиотекарь
библиотекарь-каталогизатор
инженер по безопасности библиотечных фондов
методист
научный сотрудник
редактор
специалист по библиотечно-выставочной работе
специалист по организации безопасности библиотечных фондов
специалист по сканированию библиотечных фондов
специалист по учетно-хранительской документации
инженер по научно-технической информации
художник-оформитель
эксперт по комплектованию библиотечного фонда

Приложение № 4
к Примерному положению об
оплате труда работников

Перечень

должностей работников в муниципальных казенных учреждениях культуры Семиlukского муниципального района, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности "Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества"

1. Руководители

художественный руководитель

заведующий филиалом

руководитель (начальник, заведующий) структурным подразделением (автоклуба, отдела, секции, сектора)

2. Специалисты

Аккомпаниатор

балетмейстер

библиотекарь

ведущий дискотеки

главный балетмейстер

звукорежиссер

кинооператор

концертмейстер

культурный организатор

менеджер

менеджер по культурно-массовому досугу

методист

распорядитель танцевального вечера

режиссер любительского театра (студии)

режиссер массовых представлений

руководитель клубного формирования

руководитель кружка

руководитель музыкальной части дискотеки

светооператор

специалист по методике клубной работы

специалист по фольклору

фотограф

хормейстер

художник

художник-оформитель

Перечень

должностей работников муниципальных казенных учреждений культуры Семилукского муниципального района, относимых к административно-управленческому персоналу по виду экономической деятельности "Деятельность музеев", "Деятельность библиотек и архивов", "Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества"

1. Руководители

Руководитель учреждения

директор (исполнительный директор)

заместитель руководителя (директора)

главный бухгалтер

главный инженер

руководитель (начальник, заведующий) структурным подразделением (по административной, хозяйственной деятельности)

2. Специалисты

бухгалтер

делопроизводитель

инженер-программист

контрактный управляющий

специалист по закупкам

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений культуры
Семилукского
муниципального района

Перечень

должностей и профессий работников муниципальных казенных учреждений

культуры Семилукского муниципального района, относимых к вспомогательному персоналу по виду экономической деятельности "Деятельность музеев", "Деятельность библиотек и архивов", "Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества"

Заведующий хозяйством (за исключением завхоза, относящегося к основному персоналу)

бухгалтер

вахтер

видеооператор

водитель автомобиля

гардеробщик

дворник

кассир

кассир билетный

контролер (контролер билетов) (за исключением контролера билетов, относящегося к основному персоналу)

оператор котельной

подсобный рабочий

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

секретарь

секретарь-машинистка

смотритель музейный

сторож

уборщик служебных помещений

уборщик территорий

фотограф

хореограф

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Приложение № 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений культуры
Семилукского
муниципального района

Объемные показатели отнесения муниципальных казенных учреждений культуры Семилукского муниципального района к группам по оплате труда руководителей

Группы по оплате труда руководителей муниципальных казенных

учреждений культуры клубного типа

№ п /п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1	свыше 1300	от 800 до 13000	от 300 до 800	до 300

Группы по оплате труда руководителей муниципальных казенных библиотек

№ п /п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1	свыше 800	от 600 до 800	от 400 до 600	до 400

Группы по оплате труда руководителей муниципальных казенных музеев

№ п /п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1	свыше 900	от 800 до 900	от 500 до 800	до 500

Объемные показатели деятельности руководителей учреждений культуры

№ п /п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	1 Функционирование органов государственно-общественного управления	Наличие художественного совета	5
		Наличие профсоюзной организации	5
		Наличие попечительского совета	5
2	2 Информационная открытость	Наличие сайта, полнота и частота обновления информации	до 10

3	3	Количество структурных подразделений	За каждое подразделение	10
4	4	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях, помещениях	За каждое дополнительное: - отдельно стоящее здание, -помещение	1 5 5
5	5	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	1 5
6	6	Наличие собственных (состоящих на балансе) котельных	- котельной на твердом топливе - газовой котельной -инфракрасное	1 0 2 0 5
7	7	Использование механизмов государственно-частного партнерства		1 5
8	8	Наличие собственной бухгалтерии		1 0
9	9	Количество методических пособий, изданий, брошюр	за 1	1 0
10	1	Количество платных услуг, оказываемых населению	1 вид услуги	5
11	1	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и региональных программах	За каждый разработанный и направленный на конкурс проект Получение грантов (дополнительное финансирование)	3 1 0
12	1	Освещение творческой деятельности в средствах массовой информации	За одну публикацию За телевизионную передачу	3 1 0

13	1 Доля платных услуг в общем объеме финансирования учреждения	До 3% 3%-5% Свыше 5% (За каждый бал – 5%)	1 0 1 5
14	1 Организация мероприятий	За каждое мероприятие: фестивали и конкурсы районного уровня; регионального уровня; межрегионального уровня; всероссийского уровня; международного уровня *Предоставление помещения для районных мероприятий *Спектакли, концерты, театрализованные программы районного уровня *Семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, научно-практические конференции различных уровней Дополнительно за мероприятие на платной основе	2 4 6 8 1 0 2 4 3 3
15	1 Количество посетителей в год	500 человек	5
16	1 Количество постоянно действующих клубных формирований на бесплатной основе	1 формирование: -на бесплатной основе - на платной основе	1 2
17	1 Наполняемость кружков, коллективов	1 участник	0,5
18	1 Количество коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»	1 коллектив	5

19	1	Количество коллективов и солистов художественной самодеятельности, имеющих звание лауреатов и дипломантов фестивалей, смотров, конкурсов различных уровней	За коллектив, за 1 солиста: -международного уровня - всероссийского уровня -межрегионального уровня - регионального уровня - районного уровня	1 0 8 6 4 2
20	2	Количество библиотек	1 библиотека	2
21	2	Количество книговыдач	10000 экземпляров	1
22	2	Обслуживание людей с ограниченными возможностями и других льготных категорий граждан	1 человек	1
23	2	Развитие внестационарных форм обслуживания для обеспечения более широкого охвата населения библиотечно-информационным обслуживанием	1 форма	5
24	2	Количество записей в электронном каталоге	10 записей	1
25	2	Количество единиц хранения основного фонда	1000 единиц	1
26	2	Экспонирование предметов основного фонда	10 единиц	2
27	2	Количество музейных выставок в год	1 выставка	4
28	2	Приобретение новых экспонатов для основного фонда	1экспонат	1 5
29	2	Количество отреставрированных предметов в год	1 предмет	1 0
30	3	Наличие образовательных программ	1 программа	5

Положение

о премировании руководителей муниципальных казенных учреждений культуры Семиlukского муниципального района Воронежской области

Настоящее Положение разработано в целях осуществления премирования руководителей муниципальных казенных учреждений культуры с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за квартал);
- единовременное премирование.

Единовременное премирование производится за выполнение особо важных и сложных заданий, а также за высокое качество выполняемых работ.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств районного бюджета в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Порядок и условия выплаты премий

1. Премирование руководителей муниципальных казенных учреждений культуры по итогам работы за квартал производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии, созданной учредителем, по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенных учреждений культуры.

1.1. Значения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно учредителем.

1.2. Конкретные размеры премий по итогам работы за квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с приказом учредителя.

2. Премирование руководителей учреждений культуры за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителям учреждений культуры единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания на высоком уровне;
- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ, грамотой департамента культуры Воронежской области.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителям учреждений культуры, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

4. Премия руководителям не устанавливается в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения культуры за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- наличие предписаний, постановлений, приказов по результатам проверок (ревизии) контрольно-надзорных органов с наложением административного штрафа на учреждение или должностное лицо учреждения.

Размер может быть снижен по решению межведомственной комиссии по вопросам культуры муниципального района в следующих случаях:

- наличие обоснованных жалоб учреждения на работу учреждения культуры или работу руководителя по результатам проведенных учредителем проверок или фактов, изложенных в обращениях

- наличие в отчетном периоде нарушений налоговой дисциплины, порядка осуществления закупок для нужд учреждения культуры;

- наличия в отчетном периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Руководителям учреждений культуры, вновь поступившим на работу и отработавшим менее одного месяца, премии не выплачиваются.

Приложение № 2
к постановлению администрации
Семилукского муниципального
района Воронежской области
от 10.04.2019 № 405
(в редакции от 07.08.2023 № 745)

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ
СЕМИЛУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Семилукского муниципального района Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики (далее - Указ), постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников организации дополнительного образования (далее – Организация) за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников организации дополнительного образования, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников организации дополнительного образования формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества

оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в **порядке**, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Положение об оплате труда в организации дополнительного образования устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом организации дополнительного образования.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление организацией дополнительного образования.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам организации дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда организации дополнительного образования.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в бюджетной смете (для казенных организаций).

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\Phi OT_{доо} = \Phi OT_{б} + \Phi OT_{ст.}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{доо} \times S \text{ где:}$$

S – стимулирующая доля $\Phi OT_{доо}$ (до 20 %) ¹.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель организации дополнительного образования, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного персонала (лаборанты, костюмеры, библиотекари и т.д.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители и др.) организации дополнительного образования и складывается из:

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{пп} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{моп}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{пп}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{увп}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя) не может превышать 12% ².

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять до 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;
- организация дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);
- образовательная организация в двухсменном режиме.

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60% ³:

¹ В случае, если на момент принятия локального акта организации дополнительного образования доля стимулирующей части фонда оплаты больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

² В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

³ В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

4.4. Оплата труда работников организации дополнительного образования производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников организации дополнительного образования определяется по следующей формуле:

$Z_n = O_d + K + C + MП$, где:

Zп – месячная заработная плата;

Oд – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

MП – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$O_d = B \times K_c \times K_n$ где:

B – оклад по ПКГ;

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25)⁴;

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням определяются в соответствии с Приложением №1 к настоящему примерному Положению.

Таблица 1

Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы

⁴ Применяется только в отношении педагогических работников.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
1.	Всем работникам ⁵ при наличии квалификационной категории		<p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.</p> <p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту⁶. <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
1.1.	- высшая квалификационная категория	1,4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1,2	
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1,02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1,03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1,05	
2.4.	- свыше 15 лет	1,07	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1,2	

⁵ Руководителям и их заместителям, данный коэффициент применяется на время действия квалификационных категорий в пределах установленных значений доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала

⁶ В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется

3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4	За работу с высокотехнологичным оборудованием	1.8	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ⁷ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		<p>Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). <p>Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.</p> <p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять</p>
5.1.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
5.2.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1.25	
5.3.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности;	1.25	
5.4.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1.3	

⁷ не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

		<p>лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения..</p>
--	--	--

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в организации дополнительного образования.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$O_d = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{N_{чс}} \times K, \text{ где:}$$

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

B – оклад по ПКГ;

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Φ_n - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

N_{чс} - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

В пределах фонда оплаты труда в организациях дополнительного образования педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

K - индивидуальный коэффициент для организации дополнительного образования с учетом месячного ФОТ педагогов.

Индивидуальный коэффициент (K – от 0,5 до 1,5).

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$Z_{пр} = O_{др} + C_p + M_{пр}$, где:

$Z_{пр}$ – заработная плата руководителя;

$O_{др}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

C_p – стимулирующие выплаты руководителя;

$M_{пр}$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации дополнительного образования за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;
- по итогам аттестации руководящих работников;
- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$O_{др} = O_{пкг} \times ((K_{гот} + K_{зв} + K_{кв}) - (n-1))$, где

$O_{др}$ - оклад руководителя;

$O_{пкг}$ – оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

$K_{гот}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{зв}$ – коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

$K_{кв}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой нормативно-правовым актом учредителя организации дополнительного образования⁸.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение учреждения дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения дополнительного образования. Приложения №2,3

Определение группы оплаты труда руководителя учреждения дополнительного образования утверждается нормативно-правовым актом учредителя.

⁸ В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

$$O_{др} = (O_{пкг} \times K_{гот} \times K_{зв} \times K_{кв}) \times K_{кор}$$

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

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

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

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $K_{\text{групп}} = 1,4$;

2 группа – $K_{\text{групп}} = 1,3$;

3 группа – $K_{\text{групп}} = 1,2$;

4 группа – $K_{\text{групп}} = 1,05$.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых учреждений дополнительного образования устанавливается учредителем сроком на 1 год.

n - количество коэффициентов.

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере до 100% оклада руководителя с установленными надбавками (в пределах ФОР).

Размер стимулирующих выплат руководителя учреждения дополнительного образования рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$C_p = \text{ФОР}_{\text{стр}(к)} \times K_{\text{стр}}$, где:

C_p – размер стимулирующей выплаты руководителя учреждения дополнительного образования;

$\text{ФОР}_{\text{стр}(к)}$ – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{\text{стр}}$ – коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения учреждением дополнительного образования показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя. Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования организаций дополнительного образования по группам в зависимости от их типов. Диапазон $K_{\text{стр}}$ устанавливается в пределах от 0 до 1. (Приложение №4, Приложение №5)

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-50% ниже должностного оклада руководителя с учётом коэффициента за группу оплаты труда по объёмным показателям.

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя учреждения, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

6.6. Положением о внебюджетной деятельности руководителю могут быть предусмотрены дополнительные стимулирующие выплаты по согласованию с учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных, и иных особых условиях труда, и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжёлыми условиями работы – не менее 4 % от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам организации дополнительного образования в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации дополнительного образования, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели разрабатываются учредителем организации дополнительного образования и могут быть дополнены на уровне самих организаций.

Руководитель организации дополнительного образования обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель организации дополнительного образования, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации дополнительного образования, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Другие вопросы оплаты труда работников

В организации дополнительного образования предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю образовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), внебюджетных источников работникам организаций может производиться выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

Единовременная выплата работнику производится:

- при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников

устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
в сфере культуры

Оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	13632

2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию	13739

	электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13792
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13845
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	17040

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	15840

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник; художник; специалист по работе с молодежью	16800
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	17100
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	17200
4 квалификационный уровень	Механик	17300

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юристконсульт	17500
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	17600
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	17700
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17800
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	18000

6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	21000
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	22000
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23000

7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
-------------------------	--	-------

1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	14697
----------------------------	--	-------

8. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	14800
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14900
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15100
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	15200

9. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией,	15900

	отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	16430

10. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
	Главный библиотекарь; библиотекарь	14910

11. Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определенные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

п/п №	Наименование должности	Оклад
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14697
2	Ассистент (помощник)	13632
3	Электрик	13632
4	Газооператор	13739
5	Контрактный управляющий	14271

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
в сфере культуры

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Показатель	Условия	Количество баллов
1	Количество воспитанников <ul style="list-style-type: none"> • по программам общеразвивающим • по программам предпрофессиональным 	За каждого обучающегося	0,3
		За каждого обучающегося	2,5
2	Количество работников в учреждении дополнительного образования	За каждого постоянного работника	1
		За каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		За каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию	0,7
	Наличие филиала, зданий в оперативном управлении учреждения	За каждую единицу	10
	Наличие используемой в образовательном процессе компьютерной техники	За каждую единицу	0,3
	Наличие оснащенной библиотеки	По количеству экзempl.: - до 20 тыс.	5
		- более 20 тыс.	10
		Дополнительно: Оснащена медиатека	20
	Наличие хореографического зала	-	10
	Качество обучения (наличие победителей, лауреатов, дипломантов фестивалей, конкурсов, олимпиад)	За каждого победителя и призера конкурсов: - районного уровня	0,5
		- областного и регионального уровня	2
		- всероссийского уровня	3
		- международного уровня	5

	<p>Уровень эффективности управления учреждением (реализация авторских и экспериментальных программ, проведение зональных обучающих семинаров для педагогических работников, распространение педагогического опыта в области дополнительного образования и управления образовательной деятельностью)</p>	<p>В ОУ реализуются авторские (экспериментальные) программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 3-х программ - более 3-х программ <p>Распространение опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на базе ОУ проводятся зональные обучающие семинары; - выступление преподавателей на зональных метод. семинарах (за каждое выступление) 	<p>10</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>5</p>
	<p>Эффективность работы педагогических кадров (победы учреждения и педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства, образовательных программ и др.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - районный уровень - областной и выше 	<p>10</p> <p>20</p>
	<p>Обеспечение безопасности образовательного учреждения (соблюдение санитарно-эпидемиологического, противопожарного режима, мер антитеррористической защиты, содержания здания и прилегающей территории в благоустроенном состоянии)</p>	<p>По итогам проверок контролирующих инстанций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - замечаний нет - своевременно ликвидируются отмеченные недостатки, - своевременно ликвидируются отмеченные недостатки выполнение всех требований невозможно по независящим от ОУ причинам <p>Содержание здания и прилегающей территории:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отличное - хорошее -удовлетворительное <p>За каждый вид (наличие охраны, тревожной</p>	<p>15</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>по 5</p>

		кнопки, видеонаблюдения, отличное состояние документации по антитеррористической деятельности)	
	Участие организации в проведении сельских, поселковых, городских, районных мероприятий, в том числе в организации летнего отдыха детей.	Участие в организации и проведении мероприятий:	5
		- 1-2 мероприятия в год районного уровня	
		- 3 и более мероприятий в год	10
	Организация и проведение мероприятий на базе образовательного учреждения	Летняя кампания:	
		- на базе ОУ организован лагерь дневного пребывания	20
		1-3 мероприятия	5
	Исполнительская дисциплина руководителя	4- 6 мероприятий	7
		7-10 мероприятий	10
		Отсутствие дисциплинарных взысканий за предыдущий учебный год	15

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
в сфере культуры

Группы по оплате труда руководителей муниципальных казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры

№ п /п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1	свыше 1200	от 800 до 1200	от 500 до 800	до 500

Приложение № 4
к Примерному положению

об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
в сфере культуры

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности организации
дополнительного образования в сфере культуры

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Результативность образовательной деятельности		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся: - свыше 95%; - 85-95%; - до 85%	1,0 0,5 0
1.2.	Численность обучающихся дошкольного возраста (5-6 лет): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.3.	Численность обучающихся младшего школьного возраста (7-11 лет): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.4.	Численность обучающихся среднего школьного возраста (12-15 лет): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.5.	Численность обучающихся старшего школьного возраста (16-18 лет): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.6.	Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ по работе с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ: - отсутствие, равно или меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.7.	Численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на работу с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ: - 0; - 1 и более	0 1,0
1.8.	Численность детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам: - 0; - 1 и более	0 1,0
1.9.	Численность детей-мигрантов, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам: - 0; - 1 и более	0 1,0
1.10.	Численность одаренных детей, с которыми проводятся индивидуальные занятия: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым годом	0 1,0 0,5
1.11.	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на муниципальном и межмуниципальном уровне:	

	- 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,0
1.12.	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на региональном и межрегиональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 1,5
1.13.	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 2,0
1.14.	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,5 2,5
1.15.	Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на муниципальном и межмуниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
1.16.	Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на региональном и межрегиональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
1.17.	Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 0,5
1.18.	Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 0,5
1.19.	Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на муниципальном и межмуниципальном уровне, от общего количества обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года	0 0,5
1.20.	Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на региональном и межрегиональном уровне, от общего количества обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года	0 1,0
1.21.	Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на федеральном уровне, от общего количества обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года	0 1,5
1.22.	Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях	

	(конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне, от общего количества обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года	0 2,0
1.23.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на муниципальном и межмуниципальном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
1.24.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на региональном и межрегиональном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
1.25.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на федеральном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 3,0
1.26.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на международном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,5 3,5
1.27.	Количество профильных программ, разработанных организацией для обеспечения работы лагерей дневного пребывания с учетом направленностей дополнительного образования: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
1.28	Количество объединений, имеющих звание «образцовый» коллектив: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 3,0 0,5
Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий		
2.1.	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - нет; - да	0 1,0
2.2.	Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - 0 – 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с	1,0 2,0
2.3.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является потребителем услуг дистанционного	

	обучения: - нет; - да	0 1,0
Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
3.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.): - нет; - да	0 1,0
3.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся: - нет; - да	0 1,0
3.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года: - нет; - да	0 1,0
3.4.	Частота обновления информации на сайте ОО чаще 1 раза в месяц: - нет; - да	0 2
3.5.	Наличие программы развития: - нет; - да	0 1,0
3.6.	Количество программ, проектов и др., реализованных за счет средств грантодателей: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
3.7.	Количество дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых посредством сетевой формы совместно с организациями различных типов: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
3.8.	Наличие внутренней системы оценки качества образовательной деятельности: - нет; - да	0 1,0
Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей)		
4.1.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности: - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.2.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности: - отсутствие; - наличие	1,0 0

4.3.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.): - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.4.	Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»: - нет; - да	0 1,0
4.5.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО): - нет; - да	0 1,0
4.6.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - нет; - да	0 0,5
4.7.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - нет; - да	0 0,5
4.8.	Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,0
4.9.	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,0
4.10.	Наличие «доступной среды»: - нет; - да	0 1,0
Критерий 5. Эффективность экономической деятельности		
5.1.	Фонд оплаты труда педагогических работников (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%	0 1,0 2,0
5.2.	Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%	0 1,0 2,0
5.3.	Фонд стимулирования труда (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%	0 1,0 2,0
5.4.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров: - свыше 5%,	1,0

	- больше в сравнении с прошлым годом	0,5
5.5.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности: свыше 5%, больше в сравнении с прошлым годом	1,0 0,5
5.6.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,0
5.7.	Численность детей, обучающихся по образовательным программам на основе договоров об оказании платных образовательных услуг: - 0; - 1 и более	0 1,0
Критерий 6. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами		
6.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников: - да; - нет; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень: - нет; - да	0 2,0
6.3.	Наличие педагогических работников, имеющих муниципальные и региональные почётные звания, в соответствии с перечнем региональных и муниципальных наград («Почетный гражданин» и др.): - нет; - да	0 1,0
6.4.	Наличие педагогических работников, имеющих отраслевые награды: - нет; - да	0 1,5
6.5.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные награды: - нет; - да	0 2,0
6.6.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном и межмуниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
6.7.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,0
6.8.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции	

	и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
6.9.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 2,5
6.10.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.11.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 1,0
6.12.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,5
6.13.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,5 2,0
6.14.	Доля педагогических работников от общего количества педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет менее 5 лет: - свыше 10%; - свыше 20%; - свыше 30%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1 1,5 2,0 0,5
6.15.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников: - до 20%, - 20% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.16.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников: - до 50%;	0

	- 50-75%; - от 75% и выше; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0 0,5
6.17.	Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.18.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.19.	Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том числе в форме сетевого взаимодействия): - нет; - да	0 1,0
6.20.	Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.21.	Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым годом	0 1,0 1,5
	Итого	138,5

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
в сфере культуры

Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя ($K_{стр}$)
организаций дополнительного образования в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1	от 138 до 132	1
2	от 132 до 122	0,9
3	от 122 до 112	0,8
4	от 112 до 101	0,7
5	от 101 до 90	0,6
6	от 90 до 79	0,5
7	от 79 до 68	0,4
8	от 68 до 57	0,3
9	от 57 до 46	0,2
10	от 46 до 35	0,1
11	ниже 35	0

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА СЕМИЛУКСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Семилукского муниципального района Воронежской области (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 « О мероприятиях по реализации социальной политики» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, Семилукского муниципального района содержащими нормы трудового права. Примерное положение носит для казенных учреждений рекомендательный характер.

1.2. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными приказами управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области" (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.01.2013 № 26541/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 № 309) и от 10.12.2008 № 111/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области" (в редакции приказов департамента труда и социального развития Воронежской области от 29.07.2013 № 2654/ОД и департамента труда и занятости населения Воронежской области от 30.05.2014 № 309);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, поступающих в установленном порядке казенному учреждению из районного бюджета, бюджетов поселений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

1.8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждений, определен приложениями № 1-3 к настоящему Положению.

При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается главным распорядителем средств районного бюджета.

1.9. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего Примерного положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке.

1.10. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление учреждением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и

(или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты предусмотренные работникам учреждения, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда учреждения.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждений на текущий финансовый год и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации (для бюджетных и автономных учреждений) или в бюджетной смете (для казенных учреждений).

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст.}$).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст.}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле: $\text{ФОТ}_{ст.} = \text{ФОТ} \times S$ где: S – стимулирующая доля ФОТ

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонала.

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{оп} + \text{ФОТ}_{вп}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{оп}$ – фонд оплаты труда основного персонала;

$\text{ФОТ}_{вп}$ – фонд оплаты труда вспомогательного персонала.

4.3 Руководитель формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер) не может превышать 13% (без учета доплат за научно-методическую и педагогическую работу);

- доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности.

4.4. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

4.5. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры рекомендуется увеличить доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы

работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 - 55 процентов заработной платы.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Заработная плата работников учреждения определяется по следующей формуле:

$Зп = Од + К + С + Св$, где :

Зп – месячная заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

Св – выплаты социального характера.

5.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должности работников физической культуры и спорта относятся к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

5.3. Размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Таблица 1

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (рублей)
1	2

ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	15840
Второй квалификационный уровень	16080
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	16800
Второй квалификационный уровень	17100
Третий квалификационный уровень	17200
Четвертый квалификационный уровень	17300
Пятый квалификационный уровень	17400
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
Первый квалификационный уровень	17500
Второй квалификационный уровень	17600
Третий квалификационный уровень	17700
Четвертый квалификационный уровень	17800
Пятый квалификационный уровень	18000
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
Первый квалификационный уровень	21000
Второй квалификационный уровень	22000
Третий квалификационный уровень	23000

Таблица 2

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н" Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер оклада (рублей)
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	

Первый квалификационный уровень	13632
Второй квалификационный уровень	13739
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	13739
Второй квалификационный уровень	13792
Третий квалификационный уровень	13845
Четвертый квалификационный уровень	17040

Таблица 3

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов работников физической культуры и спорта ([Приказ Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"](#))

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень инструктор по спорту; спортсмен-инструктор	10575

Таблица 4

Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников ([Приказ Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"](#))

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (рублей)
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	14910
2 квалификационный уровень	15017

Таблица 5

Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
	Главный библиотекарь; библиотекарь	14910

Таблица 6

Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определенные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

п/п №	Наименование должности	Оклад
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14697
2	Ассистент (помощник)	13632
3	Электрик	13632
4	Газооператор	13739
5	Контрактный управляющий	14271

5.4. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

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

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

5.4.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается с учетом квалификации, уровня спортивных достижений, специализации, специфики работы и других факторов.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

5.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, результативности и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента не более 3-х.

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

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к новому должностному окладу.

6. Порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта (инструктор-методист)

6.1. Должности работников физической культуры и спорта относятся к профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

Размер должностного оклада инструкторов-методистов определяется как произведение рекомендуемого минимального размера должностного оклада на повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности.

Размер заработной платы определяется как произведение нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рекомендуемый минимальный размер оклада с учетом повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности) на повышающий персональный коэффициент.

6.2. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

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

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

6.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается с учетом квалификации, уровня спортивных достижений, специализации, специфики работы и других факторов.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

6.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, результативности и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента не более 3-х.

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

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к новому должностному окладу.

6.3. С учетом условий труда работникам физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.4. Работникам физической культуры и спорта устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

7. Особенности порядка и условий оплаты труда медицинских работников

7.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов медицинских работников учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

7.2. Положением об оплате в стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление медицинским работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

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

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов приведены в пунктах 6.2.1.- 6.2.4. настоящего раздела Примерного положения.

7.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем медицинским работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	0,10
ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	0,10

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад.

7.2.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается:

- за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями в развитии в размере - до 20%;

- за работу в сельской местности в размере — до 25%.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению образует новый оклад.

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

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента — до 3-х.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к новому должностному окладу.

7.2.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,30;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,20;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

По решению руководителя учреждения, для медицинских работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) медицинских, биологических или химических наук или присвоено почетное звание «Заслуженный врач», указанное повышение к окладу может быть увеличено до 0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к новому должностному окладу.

7.3. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.4. Медицинским работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

8. Расчет заработной платы руководителей

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера формируется из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и рассчитывается по следующей формуле:

$Z_{\text{р}} = O_{\text{др}} + K_{\text{в}} + C_{\text{р}} + S_{\text{вр}}$, где :

$Z_{\text{р}}$ – заработная плата руководителя;

$O_{\text{др}}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$K_{\text{в}}$ – выплаты компенсационного характера;

$C_{\text{р}}$ – стимулирующие выплаты руководителя;

$S_{\text{вр}}$ – выплаты социального характера руководителя.

Должностной оклад руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$O_{\text{др}} = O_{\text{пкг}} \times ((K_{\text{гот}} + K_{\text{доп}}) - (n-1))$, где

$O_{\text{пкг}}$ - оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) - минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$K_{\text{гот}}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются 4 группы по оплате труда. Отнесение учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения. (Приложение №5 к настоящему Положению).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей. Исключение составляют учреждения, в которых произошли изменения в связи с реорганизацией. В них группа по оплате труда определяется по завершению реорганизации.

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

Рекомендуется следующий размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $K_{\text{гот}}=2,1$;

2 группа – $K_{\text{гот}}=2,0$;

3 группа – $K_{\text{гот}}=1,9$;

4 группа – $K_{\text{гот}}=1,6$.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Размер должностного оклада вновь открываемых учреждений физической культуры и спорта устанавливается учредителем сроком на 1 год.

$K_{\text{доп}}$ – коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и звание.

$K_{\text{доп}} = ((K_{\text{кат.}} + K_{\text{ст.}} + K_{\text{зв.}}) - (n-1))$, где

$K_{\text{кат.}}$ - коэффициент по итогам аттестации до 20% от оклада.

$K_{\text{ст.}}$ – коэффициент за стаж непрерывной работы осуществляется руководителем, для которых данное учреждение физической культуры и спорта является местом основной работы. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) рекомендуется следующий размер коэффициента при стаже:

- от 1 до 3 лет – 1,02;

- от 3 до 5 лет – 1,03;

- от 5 до 10 лет – 1,04;

- от 10 до 15 лет – 1,05;

- свыше 15 лет – 1,10.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данной организации в должности руководителя (заместителя руководителя);

- время военной службы граждан, если в течение 3-х месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

$K_{\text{зв.}}$ - коэффициент за наличие наград, наличие почетных званий и наград Российской Федерации, СССР:

- звание «Заслуженный» - 0,2

- звание «Народный» - 0,4

- ведомственные награды и почетные звания – 0,1.

n- количество коэффициентов.

Повышение окладов (должностных окладов) ставок заработной платы руководителей учреждений по выше указанным основаниям не образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы.

8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме

трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается учредителем муниципального учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом коэффициента за группу оплаты труда по объемным показателям.

8.3. Руководителю учреждения приказом учредителя могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 9 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

Премияльные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения руководителей за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения. (Приложение № 6).

Критерии и целевые показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются МКУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики администрации Семилукского муниципального района Воронежской области.

8.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами 9 и 10 настоящего Примерного положения.

8.5. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждений могут быть оказаны иные выплаты, установленные разделом 6 настоящего Примерного положения.

8.6. В трудовом договоре с руководителем учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Основанием для выплат является распоряжение Учредителя.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. В соответствии с **Перечнем** видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 N 110/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области", распоряжением администрации Семилукского муниципального района от 20.02.2009 №42 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

9.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом средств районного бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Начисление всех компенсационных выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

9.3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их

воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

9.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

9.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы и возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (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.

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.

9.9. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

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

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. В соответствии с **Перечнем** видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области", распоряжением администрации Семилукского муниципального района от 20.02.2009 г. № 43-р «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

10.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

10.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Выплата устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

10.4. Рекомендуются устанавливать работникам учреждения следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;
- за наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;
- за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 1500 рублей за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный тренер Российской Федерации", за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

Выплату к окладу за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя могут устанавливаться надбавки за классность в размере:

1-й класс - 25% от должностного оклада;

2-й класс - 10% от должностного оклада.

10.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся с учетом установленных настоящим пунктом условий.

10.5.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта.

Для муниципальных учреждений физической культуры и спорта минимальные рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

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

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

- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;

- при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждениях физической культуры и спорта;

- время прохождения военной службы по призыву при условии поступления на работу в учреждения физической культуры и спорта после окончания призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями физической культуры и спорта.

10.5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок.

10.5.3. Установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа.

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, военный билет, справка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Повышение размера установленной работнику ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится при наличии у работника стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в более высоком размере, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

10.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

10.7. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за месяц;
- единовременное премирование.

10.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Показатели премирования устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата премии по итогам работы производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда сотрудник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

10.7.2. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства спорта РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;
- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

К особо важным заданиям относится реализация крупных проектов в сфере физической культуры и спорта, привлечение физических и юридических лиц во внебюджетную деятельность учреждения физической культуры и спорта, участие в ремонте (строительстве) объектов учреждений физической культуры и спорта.

10.8 Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения и комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения на основании Положения по распределению стимулирующих выплат, утвержденных локальным актом учреждения.

Положение по распределению стимулирующих выплат определяет:

- порядок формирования и состав комиссии;
- виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и сроки сдачи рейтингового листа;
- порядок ознакомления работника с результатами работы комиссии с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

10.9. Премии не выплачиваются в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в отчетном периоде;
- при увольнении работника до заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за отчетный период.

10.10. Премии выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных и нормативных актов;
- при обоснованных жалобах на нарушение работником правил поведения;
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации.

10.11. Порядок и условия определения размеров премий устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

11. Выплаты социального характера

11.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников работникам Учреждения.

11.2. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителю и работникам

учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере, не превышающем оклад (должностной оклад);
- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;
- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;
- в случае нуждаемости в лечении;
- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

Решение о конкретном размере единовременной материальной помощи принимает:

- работникам - руководитель учреждения;
- руководителю учреждения – учредитель учреждения.

11.3. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения могут производиться единовременные выплаты в размере до одного оклада (должностного оклада), если иной размер не установлен коллективным договором:

- в связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Решение о конкретном размере премии принимает:

- работникам - руководитель учреждения;
- руководителю учреждения – учредитель учреждения.

12. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание по всем видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с Уставом и согласовывается с учредителем.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций. Задач и объемов работ, установленных учредителем.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение N 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений физической
культуры и спорта
Семилукского
муниципального района

Перечень

должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала работников в муниципальных казенных учреждениях физической культуры и спорта Семилукского муниципального района

6. Руководитель учреждения
7. Заместитель руководителя учреждения
8. Директор (исполнительный директор)
9. Главный бухгалтер
10. Главный инженер

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений физической
культуры и спорта
Семилукского
муниципального района

Перечень

должностей работников в муниципальных казенных учреждениях физической культуры и спорта Семилукского муниципального района, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности "Деятельность спортивных объектов"

1. Руководители
Главный инженер
2. Специалисты
администратор
врач
инженер КИП

инструктор по физической культуре и спорту
медсестра
лаборант химводоочистки
специалист по работе с молодежью

Приложение N 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений физической
культуры и спорта
Семиlukского
муниципального района

Перечень

должностей и профессий работников муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта Семиlukского муниципального района, относимых к вспомогательному персоналу по виду экономической деятельности "Деятельность спортивных объектов"

бухгалтер
вахтер
водитель автомобиля
гардеробщик
дворник
кассир
кассир билетный
контролер (контролер билетов) (за исключением контролера билетов, относящегося к основному персоналу)
оператор котельной
охранник
подсобный рабочий
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
слесарь-сантехник
уборщик производственных и служебных помещений
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений физической
культуры и спорта
Семилюкского
муниципального района

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой
должности

1. Коэффициент квалификации* (определяется по одному из оснований):

	Наличие спортивного звания, государственных и ведомственных наград, ученой степени	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
Личные и командные виды спорта	Заслуженный мастер спорта России, Заслуженный работник физической культуры РФ, Заслуженный тренер РФ, Заслуженный	до 100%
	Отличник физической культуры и спорта, За развитие физической культуры и спорта, Отличник образования	до 20%
Игровые виды спорта	Мастер спорта России международного класса, Заслуженный мастер спорта России, Заслуженный работник физической культуры РФ, Заслуженный тренер РФ, Заслуженный	до 100%
	Отличник физической культуры и спорта, За развитие физической культуры и спорта, Отличник образования	до 20%
	Кандидат наук по профилю работы	до 50%

2. Коэффициент спортивных достижений* (специализации) учреждения - 15%;

3. Коэффициент специфики работы*:

Наименование	Размер (%)
Работа в сельской местности	до 25
Работа с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями в развитии	до 20

Приложение №5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений физической
культуры и спорта
Семилукского
муниципального района

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, специалистов, служащих

Показатели	Единица измерения	Перевод показателей в баллы
Показатель 1 Фактический общий объем оказанных физкультурно – оздоровительных услуг	Человеко-часов	Свыше 200 000 – 5 баллов От 100 000 до 200 000 - 4 балла От 50 000 до 100 000 - 3 балла От 20 000 до 50 000 - 2 балла Менее 20 000 - 1 балл
Показатель 2 Фактический объем оказанных социально-значимых льготных услуг детям, молодежи и социально-незащищенным группам населения, в том числе инвалидам за период	Человеко-часов	Свыше 200 000 – 5 баллов От 100 000 до 200 000 - 4 балла От 50 000 до 100 000 - 3 балла От 20 000 до 50 000 - 2 балла Менее 20 000 - 1 балл
Показатель 3 Фактическое количество проведенных массовых мероприятий	Число мероприятий	Свыше 200 – 5 баллов От 100 до 200 - 4 балла От 50 до 100 - 3 балла От 20 до 50 - 2 балла Менее 20 - 1 балл

Показатели	Единица измерения	Перевод показателей в баллы	
Показатель 4 Показатель доходности объекта- отношение выручки от оказанных платных услуг по объекту к общей сумме расходов по финансовой деятельности учреждений за период	%	Свыше 100 От 70 до 100 От 50 – до 70 От 30 – до 50 Менее 30	– 5 баллов – 4 балла – 3 балла – 2 балла – 1 балл
Показатель 5 Показатель уровня загруженности объекта (коэффициент загрузки) – отношение фактического объема оказанных платных услуг (чел.- часов) к максимальной пропускной способности объекта по платным услугам(человеко- часов) за период	%	Свыше 100 От 70 до 100 От 50 – до 70 От 30 – до 50 Менее 30	– 5 баллов – 4 балла – 3 балла – 2 балла – 1 балл

Группы по оплате труда руководителей, специалистов, служащих

№ п/п	Тип учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей, специалистов и служащих от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Учреждения физической культуры и спорта	свыше 20	от 15 до 20	от 10 до 14	9 и менее

Приложение N 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений физической

Положение
о премировании руководителей муниципальных казенных учреждений
физической культуры и спорта Семилукского муниципального района
Воронежской области

Настоящее Положение разработано в целях осуществления премирования руководителей муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за квартал);
- единовременное премирование.

Единовременное премирование производится за выполнение особо важных и сложных заданий, а также за высокое качество выполняемых работ.

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств районного бюджета в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Порядок и условия выплаты премий

1. Премирование руководителей муниципальных казенных учреждений физической культуры и спорта по итогам работы за квартал производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии, созданной учредителем, по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенных учреждений физической культуры и спорта.

1.1. Значения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно учредителем.

1.2. Конкретные размеры премий по итогам работы за квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с приказом учредителя.

2. Премирование руководителей учреждений физической культуры и спорта за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителям учреждений физической культуры и спорта единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания на высоком уровне;
- оценки работы учреждения физической культуры и спорта со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства спорта РФ, грамотой департамента физической культуры и спорта Воронежской области.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителям учреждений физической культуры и спорта, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

4. Премия руководителям не устанавливается в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения физической культуры и спорта за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- наличие предписаний, постановлений, приказов по результатам проверок (ревизии) контрольно-надзорных органов с наложением административного штрафа на учреждение или должностное лицо учреждения.

Размер может быть снижен по решению межведомственной комиссии по вопросам физической культуры и спорта муниципального района в следующих случаях:

- наличие обоснованных жалоб учреждения на работу учреждения физической культуры и спорта или работу руководителя по результатам проведенных учредителем проверок или фактов, изложенных в обращениях

- наличие в отчетном периоде нарушений налоговой дисциплины, порядка осуществления закупок для нужд учреждения физической культуры и спорта;

- наличия в отчетном периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Руководителям учреждений физической культуры и спорта, вновь поступившим на работу и отработавшим менее одного месяца, премии не выплачиваются.