

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕЛЫМ**

|  |
| --- |
| от 27.04.2015 г. № 138  п. Пелым  **О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Пелым в сфере культуры** |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010 № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Свердловской области в сфере культуры», в целях совершенствования организации оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Пелым в сфере культуры, администрация городского округа Пелым

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить [Примерное положение](#Par41) об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Пелым в сфере культуры (далее - Положение) (прилагается).

2. Постановление администрации городского округа Пелым от 25.11.2010 г. №372 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного

образования детей «Детская школа искусств» п. Пелым» считать утратившим силу.

3.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Л.И. Мухлынину.

4. Настоящее постановление опубликовать в газете «Пелымский вестник» и разместить на официальном сайте администрации городского округа Пелым в сети «Интернет».

Глава городского округа Пелым Ш.Т. Алиев

**Утверждено:**

Постановлением администрации

городского округа Пелым от 27.04.2015 г. № 138

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕЛЫМ**

**В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Пелым в сфере культуры (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010 № **1348-ПП** «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Свердловской области в сфере культуры» .

2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

1) рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций городского округа Пелым в сфере культуры (далее - образовательные организации в сфере культуры);

2) наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F0F815CA948F5169C98F9AC14FF265915203FAmDF3D) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

3) рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F0FE13C1918B5169C98F9AC14FF265915203FAmDF0D) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. При определении размера оплаты труда педагогических работников образовательных организаций учитываются:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательной организации, Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F0F813C19B8E5169C98F9AC14FmFF2D) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F5FD11CB9A830C63C1D696C348FD3A86554AF6D5D20493m9F6D) Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области, осуществляющих управление в сфере культуры и образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

10. Заработная плата работника образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

11. Размер заработной платы в месяц работников образовательных организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F0F917CF938E5169C98F9AC14FF265915203FAmDF2D) оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

12. Фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год и штатная численность работников образовательной организации утверждаются учредителем - постановлением администрации городского округа Пелым.

Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций в сфере культуры, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных организаций.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации в сфере культуры должен составлять не менее 20 процентов.

Средняя заработная плата педагогических работников, в том числе преподавателей и концертмейстеров образовательных организаций в сфере культуры, к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

13. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать уставным целям образовательной организации, Единому квалификационному [справочнику](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F8FE1FCB93830C63C1D696C348FD3A86554AF6D5D20492m9F6D) должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

14. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций в сфере культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и приведены в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" | 3800 |
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" | 4600 |
| 3. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников" | 7175 |
| 4. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений" | 7205 |

15. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются руководителем образовательной организации самостоятельно.

16. Локальным актом образовательной организации, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации, предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

1) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

2) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении работникам образовательной организации в сфере культуры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательной организации в сфере культуры:

- в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий муниципальным бюджетным и автономным образовательным учреждениям в сфере культуры на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств городского округа Пелым, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных учреждений в сфере культуры.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в [пунктах 17,18](#Par147) настоящего Примерного положения.

17. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

1) высшая квалификационная категория - 0,20;

2) первая квалификационная категория - 0,15;

3) вторая квалификационная категория - 0,10.

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

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических работников образовательной организации - до 3,0.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для учебно-вспомогательного персонала образовательной организации - до 2,0.

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

19. Локальным актом образовательной организации, утверждающего Положение об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации, работникам может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу):

1) стимулирующей надбавки за выслугу лет;

2) стимулирующей надбавки за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя образовательной организации в сфере культурыс учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствамина оплату труда:

1) руководителей структурных подразделений образовательной организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя образовательной организации;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательной организации, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений образовательной организации.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностному окладу приведены в [20-22](#Par174) настоящего Примерного положения.

20. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности работников образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

21. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам образовательных организаций, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемые размеры надбавки:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный".

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику образовательной организации пропорционально уменьшаются.

22. Педагогическим работникам образовательных организаций могут устанавливаться стимулирующие надбавки за профессионализм, высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда.

Размеры стимулирующих надбавок и порядок их установления определяются руководителем образовательной организации в сфере культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

23. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и [Приказом](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F7FF1FC997830C63C1D696C3m4F8D) Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных организациях.

24. Работникам образовательных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов) и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

25. С учетом условий труда педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 6](#Par380) настоящего Примерного положения.

26. Педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу образовательной организации выплачиваются премии, предусмотренные [главой 7](#Par399) настоящего Примерного положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

27. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F9FA17CF97830C63C1D696C348FD3A86554AF6D5D20492m9F7D), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 2600 |
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 3900 |
| 3. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 5700 |
| 4. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 7900 |

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не должны быть ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений.

28. В целях стимулирования труда работников образовательной организации может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам):

1) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);

2) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

3) стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) принимается руководителем образовательной организации в сфере культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

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

29. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, 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 (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

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

30. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов:

главный специалист - 0,25;

ведущий специалист - 0,20;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,10;

специалист второй категории - 0,05;

специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

31. Локальным актом образовательной организации, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации, работникам может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

32. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 6](#Par380) настоящего Примерного положения.

33. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные [главой 7](#Par399) настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

34. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2600 |
| 2. | 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2800 |
| 3. | 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3100 |
| 4. | 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3500 |
| 5. | 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3900 |
| 6. | 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4300 |
| 7. | 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4800 |
| 8. | 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5100 |

35. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательных организаций рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

1) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);

2) повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении рабочим повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем образовательной организации в сфере культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в [пунктах 36](#Par311), 37 настоящего Примерного положения.

36. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

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

37. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя образовательной организации рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

38. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу):

1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) приведены в [пунктах 39,40](#Par326) настоящего Примерного положения.

39. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки - до 500 процентов оклада (должностного оклада).

40. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

41. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 6](#Par380) настоящего Примерного положения.

42. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом образовательной организации.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

43. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностные оклады устанавливаются руководителям образовательных организаций в сфере культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя образовательной организации в сфере культуры, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя образовательной организации в сфере культуры, численности работающих в образовательной организации в сфере культуры, других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя образовательной организации в сфере культуры утверждаетсянормативным актом органа местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения – постановлением администрации городского округа Пелым.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций в сфере культуры и средней заработной платы работников образовательных организаций в сфере культуры устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 8.

Размер средней заработной платы работников образовательной организации в сфере культуры для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации в сфере культуры исчисляется в соответствии с [приложением](#Par490) к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации в сфере культуры устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами образовательных организаций в сфере культуры, трудовым договором.

44. Руководителю образовательной организации, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,20;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,50.

45. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации в сфере культуры устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем образовательной организации.

Размер стимулирующей надбавки и порядок ее установления определяются руководителем образовательной организации в сфере культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и закрепляются в коллективном договоре или в другом локальном акте образовательной организации.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры и искусства устанавливаются:

стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с [пунктом 20 главы 2](#Par174) настоящего Положения;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с [пунктом 21 главы 2](#Par178) настоящего Положения;

премиальные выплаты, предусмотренные [главой 7](#Par399) настоящего Положения.

46. С учетом условий труда руководителю образовательной организации и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 6](#Par380) настоящего Примерного положения.

47. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в сфере культуры в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации в сфере культуры и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации в сфере культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются нормативным актом органа местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

48. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F0F813C19B8E5169C98F9AC14FmFF2D) Российской Федерации и [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F0F815CA948F5169C98F9AC14FF265915203FAmDF3D) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях», работникам образовательной организации в сфере культуры устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за совмещение профессий (должностей);

3) за расширение зон обслуживания;

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

5) за работу в ночное время;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) за сверхурочную работу;

8) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

49. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](consultantplus://offline/ref=2E45B7740203D1C20898FF5533930C38F8F61EC190830C63C1D696C3m4F8D) Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

50. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительству.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

51. В целях поощрения работников образовательной организации за выполненную работу в образовательной организации могут быть установлены премии:

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

за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников образовательной организации осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом образовательной организации.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель образовательной организации. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующей образовательной организации.

Премирование осуществляется по решению руководителя образовательной организации:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательной организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя образовательной организации, по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательной организации, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений образовательной организации.

52. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего образовательной организации. В образовательной организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитываются:

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

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

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

53. По решению руководителя образовательной организации на срок от 1 года педагогическим работникам, имеющим большой опыт педагогической и научной работы, может быть установлена ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в данных сферах деятельности.

Премия педагогическим работникам выплачивается в пределахфонда оплаты труда работников образовательной организации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

54. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации;

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

55. Условия, порядок и размеры премирования определяются Положением о премировании работников образовательной организации, принятом руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

56. Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации ежегодно в соответствии с организационной структурой образовательной организации и штатной численностью, утвержденной Учредителем (распоряжением администрации городского округа Пелым).

В случае изменения структуры или численности образовательные организации в течение года в штатные расписания вносят необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

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

Приложение

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных

образовательных организаций

городского округа Пелым

в сфере культуры

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕЛЫМ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципальных образовательных организаций

городского округа Пелым в сфере культуры (далее - образовательная организация в сфере культуры) для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников образовательной организации в сфере культуры на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет средней заработной платы работников образовательной организации в сфере культуры осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательной организации в сфере культуры.

3. Средняя заработная плата работников образовательной организации в сфере культуры определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности образовательной организации в сфере культуры за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя образовательной организации в сфере культуры.

4. При определении среднемесячной численности работников образовательной организации в сфере культуры учитывается среднемесячная численность работников образовательной организации в сфере культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников образовательной организации в сфере культуры, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников образовательной организации в сфере культуры, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников образовательной организации в сфере культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников образовательной организации в сфере культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников образовательной организации в сфере культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников образовательной организации в сфере культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников образовательной организации в сфере культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники образовательной организации в сфере культуры, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в образовательной организации в сфере культуры на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники образовательной организации в сфере культуры, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников образовательной организации в сфере культуры учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

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

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

7. Среднемесячная численность работников образовательной организации в сфере культуры, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с [пунктом 6](#Par517) настоящего Порядка.