



АДМИНИСТРАЦИЯ ШЕКСНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.08.2018 года

№ 1050

п. Шексна

Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района

В соответствии со статьями 129,135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», руководствуясь решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24.12.2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Шекснинского муниципального района», статьей 32.2 Устава Шекснинского муниципального района,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района (приложение 1).

2. Утвердить Положение об оплате труда руководителей бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района (приложение 2).

3. Утвердить Положение об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры Шекснинского муниципального района (приложение 3).

4. Признать утратившими силу:

- постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»;

- постановление Главы Шекснинского муниципального района от 31.03.2009 года № 552 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2009 года № 2428»;

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 02.10.2013 года № 1670 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428»;
- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 08.11.2013 года № 1954 «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428»;
- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 01.12.2014 года № 2271 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428»;
- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 03.07.2015 года № 924 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»;
- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 18.09.2015 года № 1172 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»;
- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 02.10.2015 года № 1199 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»;
- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 22.12.2015 года № 1396 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»;
- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 16.02.2018 года № 231 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»;
- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 26.03.2018 года № 351 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 года № 2428 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры

Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Руководителя администрации Шекснинского муниципального района по социальной сфере О.В. Лысачек.

6. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования в газете «Звезда» и подлежит размещению на официальном сайте Шекснинского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Руководитель администрации
Шекснинского муниципального района

С.М. Меньшиков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Шекснинского муниципального района
от 29.08.2018 года № 1050

приложение 1

Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Шекснинского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии с Решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24.12.2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Шекснинского муниципального района» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, Решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24.12.2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых их бюджета Шекснинского муниципального района», настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений

2.1. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, установленному Решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24.12.2008 года № 186

«Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Шекснинского муниципального района», отраслевого повышающего коэффициента и персонального повышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказом Минздравсоцразвития от 30.03.2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Департамента культуры и туризма Вологодской области от 12.08.2015 года № 171 «Об утверждении примерного перечня должностей и профессий работников государственных учреждений культуры, туризма, государственных образовательных учреждений сферы культуры, государственных архивных учреждений, подведомственных Департаменту культуры и туризма Вологодской области, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов

Профессиональная квалификационная группа	Размеры отраслевых повышающих коэффициентов
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава. Общеотраслевые должности служащих первого уровня. Должности и профессии первого уровня	2,4
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена. Общеотраслевые должности служащих второго уровня. Должности и профессии второго уровня	2,8
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня. Должности третьего уровня	1,8
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня. Должности четвертого уровня	1,6

2.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 6,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда.

3.1.1. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждения (структурных подразделений учреждения), занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, в размере 25 процентов должностного оклада.

3.1.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты – 40 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время.

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

3.1.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный

день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате работников учреждения в соответствии с действующим законодательством применяется районный коэффициент -15%.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Порядок, размеры и условия применения выплат стимулирующего характера в учреждении и по отдельным должностям и профессиям определяются локальными нормативными актами учреждения.

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактического участия в репертуаре, подготовке новых программ (выпуске нового спектакля); иным служащим из числа работников учреждения в зависимости от количества и статуса проводимых учреждением мероприятий, интенсивности, напряженности и сложности выполняемых работ, соблюдения сроков оказания услуг и внедрения новых технологий, направленных на повышение эффективности и качества оказываемых услуг.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 300 процентов должностного оклада. Решение об установлении размера доплаты и срока, на который устанавливается доплата, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

В учреждении устанавливается доплата за выслугу лет согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на основе показателей качества профессиональной деятельности.

Критериями установления доплаты являются:

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

организация и проведение крупных и особо значимых для района мероприятий.

Показатели оценки результатов работы утверждаются руководителем учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 300 процентов должностного оклада. Решение об установлении размера доплаты и срока, на который устанавливается доплата, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

4.3.2. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждения из числа служащих, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

до 10% должностного оклада за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»;

до 20% должностного оклада за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный».

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится при наличии почетного звания – с даты присвоения почетного звания.

4.3.3. Доплата за знание и использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается работникам из числа служащих в размере до 15% должностного оклада.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

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

При премировании учитываются:

результаты деятельности учреждения, учитываемые на основе установленных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения количественных и качественных показателей;

добросовестное исполнение работникам учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов.

4.4.2. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитываются:
выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

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

4.4.3. Премия выплачивается при условии экономии фонда заработной платы.

V. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из штатного расписания учреждения в соответствии с настоящим положением, и состоит из должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. На оплату труда работников учреждений направляются средства бюджета района и средства от приносящей доход деятельности.

Объём средств фонда оплаты труда работников учреждения определяется Решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района на основании штатных расписаний бюджетных учреждений культуры.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников бюджетных учреждений
культуры Шекснинского
муниципального района

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)

№ ПКГ	Профессиональная квалификационная группа	Характеристика группы
1 ПКГ	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Смотритель музейный; контролер билетов
	Общепрофессиональные должности служащих первого квалификационного уровня	Дежурный; кассир; делопроизводитель
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого квалификационного уровня	Гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; истопник
2 ПКГ	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; артист оркестра (ансамбля); организатор экскурсий; руководитель кружка любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки; распорядитель танцевального вечера; аккомпаниатор; культурный организатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда
	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Инспектор по кадрам; техник-программист; художник; специалист по работе с молодежью; заведующий хозяйством
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Водитель автомобиля
3 ПКГ	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Концертмейстер по классу вокала; главный библиотекарь; главный библиограф; художник-декоратор; художник-модельер театрального костюма; художник-постановщик; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, центра традиционной народной культуры; экскурсовод; артист-вокалист; хранитель фондов; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по

		фольклору; звукооператор; кинооператор
	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Специалист по кадрам
4 ПКГ	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома культуры, центра народной культуры и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующий музыкальной частью; художественный руководитель
	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Начальник отдела кадров
	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников бюджетных учреждений
культуры Шекснинского
муниципального района

**Положение о порядке назначения доплаты за выслугу лет по
должностям работников бюджетных учреждений культуры**

1. Общие положения

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют работники бюджетных учреждений культуры, занимающие должности работников культуры, работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы (далее - работники). Должности вышеуказанных категорий работников должны предусматриваться соответствующими профессиональными квалификационными группами.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения (далее – Положение).

2. Исчисление стажа работы, дающего право
на установление доплаты за выслугу лет

2.1. В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей бюджетной сферы;

время работы в организациях любой организационно-правовой формы на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, при приеме на работу в учреждение культуры на аналогичную должность;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31.12.1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих

органов; партийных органов всех уровней (до 14.03.1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в государственных органах, органах местного самоуправления, Советах народных депутатов, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время обучения работников учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

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

3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы в зависимости от выслуги лет в соответствии с разделом 2 настоящего Положения в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 20%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 30%;

при выслуге лет свыше 15 лет – 40%.

3.2. Доплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности работника, начисление доплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном

заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, доплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника доплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3.5. Работающим пенсионерам доплата за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение доплаты за выслугу лет

4.1. Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения культуры.

4.3. Основным документом для определения стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

5. Заключительные положения

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением администрации
 Шекснинского муниципального района
 от 29.08.2018 года № 1050

приложение 2

Положение
 об оплате труда руководителей (директоров) бюджетных учреждений
 культуры Шекснинского муниципального района

1. Заработная плата руководителей (директоров) учреждений, их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя (директора) учреждения устанавливается Руководителем администрации Шекснинского муниципального района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения и закрепляется в трудовом договоре.

Должность	Размер оклада (руб.)
Руководитель (директор)	13500-15600-18700

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, их заместителей в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (приложение 1 к настоящему Положению).

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются Руководителем администрации Шекснинского муниципального района с учетом предложений комиссии, созданной при органе администрации Шекснинского муниципального района, по подготовке предложений по регулированию трудовых отношений с руководителями муниципальных учреждений (далее – комиссии по регулированию трудовых отношений), либо руководителей структурных подразделений (органа) администрации Шекснинского муниципального района в случае, если при них не создана комиссия по регулированию трудовых отношений (приложение 2 к настоящему Положению).

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Руководителем администрации Шекснинского муниципального района.

5. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются постановлением администрации Шекснинского муниципального района и трудовым договором, заключенным между

руководителем учреждения и Руководителем администрации Шекснинского муниципального района (далее – трудовой договор).

6. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу.

8. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

9. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее по тексту – выплата за стаж работы) устанавливается на основании решения Комиссии по подготовке предложений по регулированию трудовых отношений с руководителями муниципальных учреждений (далее – Комиссия), на постоянной основе и производится ежемесячно.

9.1. Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	30
от 15 лет и более	40

9.2. В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на руководящих должностях;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, соответствующих профилю занимаемой должности в учреждении;

время обучения руководителей учреждений в образовательных организациях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение

квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее девяти месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в муниципальные учреждения Шекснинского муниципального района;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с муниципальными учреждениями Шекснинского муниципального района;

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей социальной сферы при определении стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы, руководителям Учреждений.

9.3. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, исчисляется год за год.

9.4. Периоды работы, включаемые в стаж, дающий право на установление выплаты за стаж работы, в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

9.5. Выплата за стаж работы начисляется исходя из должностного оклада (далее по тексту – оклад) без учета компенсационных и стимулирующих выплат и производится ежемесячно одновременно с заработной платой исходя из фактически отработанного времени.

9.6. Выплата за стаж работы производится со дня возникновения права на ее назначение.

Если у руководителя учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за стаж наступило в период его пребывания в очередном отпуске или отпусках по уходу за ребенком, а также в период его временной нетрудоспособности, указанная выплата производится со дня окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательной организации, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается выплата за стаж работы со дня наступления этого права и производится перерасчет средней заработной платы.

9.7. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплат за стаж работы, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов представляются справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на выплату за стаж работы или ее размера.

9.8. Комиссия уточняет стаж работы руководителей учреждений, дающий право на получение выплаты за стаж работы, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

10. Порядок определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ.

10.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы и выплата за качество выполняемых работ устанавливаются ежеквартально не позднее 30 числа месяца предшествующему началу квартала на основании показателей для установления выплат в соответствии с приложением 3, приложением 4 к настоящему Положению. Для руководителя вновь созданного учреждения соответствующие выплаты устанавливаются исходя из показателей по первому месяцу работы учреждения.

10.2. Руководитель учреждения в срок до 28 числа месяца, предшествующего началу квартала, представляет председателю Комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы, подтверждающие степень достижения показателей за предшествующий квартал.

10.3. На заседании Комиссии анализируются представленные материалы и подсчитываются проценты по всем показателям, указанным в приложениях 3 и 4 к настоящему Положению, решение Комиссии оформляется протоколом.

10.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ определяются для каждого руководителя индивидуально с учетом достигнутых результатов (общего количества процентов) исходя из имеющихся финансовых средств на данные цели.

10.5. Председатель Комиссии знакомит руководителя учреждения с решением Комиссии под роспись.

10.6. Заместитель Руководителя администрации Шекснинского муниципального района, курирующий деятельность учреждения согласовывает размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения и представляет на утверждение Руководителю администрации Шекснинского муниципального района.

11. Премияльная выплата по итогам работы руководителю учреждения.

11.1. Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за установленный период – квартал и (или) год.

Критериями оценки деятельности руководителя учреждения для его премирования являются:

добросовестное исполнение руководителем учреждения своих

должностных обязанностей;

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

успешное внедрение новых технологий, программ, методик;

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, муниципального образования «Шекснинский муниципальный район».

11.2. Размер премии по итогам работы за квартал и (или) год устанавливается Руководителем администрации Шекснинского муниципального района на основании предложения заместителя Руководителя администрации Шекснинского муниципального района, курирующего деятельность учреждения, и протокола Комиссии.

11.3. Руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий по итогам выполнения особо важных и сложных заданий Руководителя администрации Шекснинского муниципального района или заданий, требующих сокращенных сроков их выполнения.

11.4. В случае применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания ежеквартальная премия не устанавливается за квартал, в котором принято решение о применении к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания.

11.5. Премирование за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться ежемесячно при наличии средств.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

12.1. Перечень выплат компенсационного характера, в учреждении:

12.1.1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов от месячной заработной платы в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.1992 года № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

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

12.1.3. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиваем, а также за работу с шифрами в размере до 50 процентов оклада.

12.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителей учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
руководителей (директоров)
бюджетных учреждений культуры
Шекснинского муниципального
района

Перечень
видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях
культуры Шекснинского муниципального района

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
2. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
руководителей (директоров)
бюджетных учреждений культуры
Шекснинского муниципального района

Перечень
видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях
культуры Шекснинского муниципального района

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
руководителей (директоров)
бюджетных учреждений культуры
Шекснинского муниципального района

**Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие
результаты работы**

№ п/п	Показатели	Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю
1	2	3
1	Разработка (наличие) нормативных, методических и информационных документов по вопросам деятельности Учреждения	до 30
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения	до 30
3	Внедрение инновационных методов и форм деятельности Учреждения (участие в совещаниях, конференциях, разработка методических пособий, разработка и внедрение программ)	до 30
4	Привлечение на развитие материально-технической базы учреждения дополнительных источников финансирования	до 30
5	Перевыполнение количественных и качественных показателей деятельности учреждения без привлечения бюджетных средств	до 30

Приложение 4
к Положению об оплате труда
руководителей (директора) бюджетных
учреждений культуры Шекснинского
муниципального района

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю
1	2	3	4
1	Соответствие функционирования и развития Учреждения законодательству РФ, областному законодательству, уставу Учреждения, локальным актам	Наличие, полнота и качество устава, локальных актов Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, необходимых лицензий, планов работы Учреждения	до 30
2	Уровень организации управления по направлениям основной деятельности Учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб физических и юридических лиц в результате деятельности Учреждения	до 30
		Отсутствие нарушений законодательства в сфере основной деятельности	до 30
		Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными и другими организациями по направлению деятельности учреждения	до 30
3	Организация работы по развитию материально-технической базы Учреждения	Состояние условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, уровень информатизации Учреждения	до 20
4	Организация работы с кадрами	Организация обучения, повышения квалификации работников Учреждения, формирование кадрового резерва Учреждения	до 30

1	2	3	4
5	Соблюдение трудовых прав работников Учреждения	Отсутствие нарушений трудового законодательства, отсутствие задолженности по выплате заработной платы	до 30
6	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины в деятельности Учреждения	Отсутствие допущенных по вине руководителя Учреждения нарушений установленных сроков предоставления бюджетной, бухгалтерской, статистической отчетности; просроченной задолженности по уплате налогов и сборов	до 30
7	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя Учреждения	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, решений, указаний, поручений контролирующих органов, отраслевых (функциональных) органов района, предложений по актам проверок и предписаниям, подлежащим выполнению, представление отчетов, запрашиваемых документов	до 30
		Соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка руководителем Учреждения	до 30

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Шекснинского муниципального района
от 29.08.2018 года № 1050

приложение 3

Положение об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры Шекснинского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры, (далее – Положение) разработано в соответствии с Решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24.12.2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Шекснинского муниципального района» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,

коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иных федеральных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации, решения Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24.12.2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Шекснинского муниципального района», и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений

2.1. Работникам учреждений устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24.12.2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Шекснинского муниципального района», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.3. Размер отраслевого коэффициента – 1,7.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№	Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1	2	3
1	Профессии первого уровня	1 – 1,14
2	Должности первого уровня Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 – 1,30
3	Должности и профессии второго уровня Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	1 – 1,75

1	2	3
4	Должности третьего уровня	1 – 1,30
5	Должности четвертого уровня Должности руководителей структурных подразделений образования Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	1,15 – 1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений образования;
- должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,30
Вторая категория	1,0

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения на основании Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2015 года № 276.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждений устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы

- за руководство методическими секциями - в размере 5-10% должностного оклада;

- за классное руководство в размере 10-60 % должностного оклада;

- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10 - 30 % от должностного оклада;
- за руководство оркестрами, хорами, ансамблями при наполняемости от 10 человек – в размере до 15% от должностного оклада;
- за концертмейстерскую работу - в размере 5-15 % от должностного оклада.
- доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который устанавливается доплата, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3, рассчитываются исходя из должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
От 1 года до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
От 1 года до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

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

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.5. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который устанавливается надбавка, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

4.3.2. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения (за исключением образовательных учреждений дополнительного профессионального образования) устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20% должностного оклада, кандидата наук – 15 % должностного оклада.

Работникам образовательных учреждений дополнительного профессионального образования устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 130 % должностного оклада, кандидата наук – 80% должностного оклада.

4.3.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный...», «Заслуженный...») в размере 20% должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей учреждений

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением культуры, молодежи, спорта и туризма администрации Шекснинского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения определяются руководителем учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя учреждения:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	5205,0
Заместитель руководителя	4160,0

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории.

5.4. Персональный коэффициент для руководителя устанавливается Руководителем администрации Шекснинского муниципального района, исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численности работников Учреждения, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением в размере 1 - 1,6.

Персональный коэффициент для заместителя руководителя устанавливается руководителем Учреждения в размере 1-1,5.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25

5.7. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера.

5.7.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.7.1.1. Доплата за работу руководителям, заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса или методической работой, устанавливается доплата в размере 12% должностного оклада.

5.7.1.2. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливается в размере 25% должностного оклада.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Руководителям, их заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.8.1. Надбавка за стаж работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю, заместителю руководителя, учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.6.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

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

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

5.8.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Для заместителя руководителя учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.8.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:
выполнение заданий особой важности и сложности;
сохранение контингента обучающихся;
отсутствие нарушений действующего законодательства;
отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Для заместителя руководителя учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.8.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный...», «Заслуженный...») в размере 20% должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней;

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.8.5. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих помимо ее основной работы – руководителем учебного учреждения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет ассигнований из муниципального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда работников учреждения определяется учредителем, в ведении которого находится учреждение.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения – по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.