



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЛЕСНОЙ» ПОСТАНОВЛЕНИЕ

---

12.12.2016

№ 1689

г. Лесной

### ***Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной»***

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области» (с изменениями от 15.10.2009 № 1301-ПП, от 13.07.2010 № 1070-ПП, от 16.08.2011 № 1074-ПП) и в целях реализации постановления главы администрации городского округа «Город Лесной» от 19.08.2010 № 477 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной» (с изменениями от 28.09.2010 № 628), руководствуясь постановлениями главы администрации городского округа «Город Лесной» от 05.07.2011 № 564 «Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной» (с изменениями от 30.09.2011 № 965), от 04.08.2011 № 673 «Об увеличении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной» (кроме общеобразовательных учреждений)» (с изменениями от 30.09.2011 № 966), от 26.09.2011 № 915 «Об увеличении заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной» (кроме общеобразовательных учреждений)», от 26.09.2011 № 916 «Об увеличении заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной» (кроме общеобразовательных учреждений)», от 08.10.2012 № 1496

«Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной» в 2012 году», от 04.10.2013 № 1806 «О повышении с 1 октября 2013 года фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений», от 23.10.2014 № 2088 «О повышении с 1 октября 2014 года фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений», от 06.08.2013 № 1324 «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности образования» в городском округе «Город Лесной» на 2013-2018 годы» (с изменениями от 23.10.2014 № 2077, от 16.06.2016 № 1115), в соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Свердловской области от 03.09.2013 № 1081-ПП «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области в сфере культуры, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010 № 1348-ПП»

### **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной» (прилагается).

2. Признать утратившим силу пункт 1 постановления главы городского округа «Город Лесной» от 30.09.2010 № 646 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных МУ «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной» (с изменениями от 27.07.2011 № 643, от 21.10.2011 № 1073, от 07.08.2012 № 995, от 06.11.2012 № 1661, от 29.12.2012 № 2127).

3. Опубликовать постановление в печатном средстве массовой информации «Вестник – официальный» и разместить на официальном сайте администрации городского округа «Город Лесной».

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по финансам и бюджетной политике - начальника управления по финансам и бюджетной политике администрации городского округа «Город Лесной» И.Н. Трапезникову

**Первый заместитель главы администрации  
городского округа «Город Лесной»**

**Ю.В. Иванов**

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
городского округа «Город Лесной»  
от 12.12.2016 № 1689

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений  
дополнительного образования, подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации  
городского округа «Город Лесной»**

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования городского округа «Город Лесной» (далее Положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования (далее - МБУ ДО), подведомственных МКУ «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной».

1.2. Заработная плата работников МБУ ДО (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами бюджетных учреждений дополнительного образования, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников МБУ ДО городского округа «Город Лесной» при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

В размер минимальной заработной платы включаются тарифная ставка, оклад (должностной оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема предоставленной субсидии на выполнение муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Кроме того, в фонде оплаты труда предусматриваются средства для выплаты доплат до минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Свердловской области.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы и включает в себя:

установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на 20 процентов за работу в учреждении, расположенном в закрытом административно - территориальном образовании;

размер надбавок за квалификационную категорию;

размер надбавок за наличие ученой степени, почетных званий;

повышение окладов на 25 процентов работникам МБУ ДО, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в МБУ ДО, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселка городского типа);

компенсационные выплаты.

стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда.

1.5. Штатное расписание МБУ ДО разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с МКУ «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной». Фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год утверждается ГРБС.

МКУ «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной» вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда подведомственных образовательных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных организаций.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда МБУ ДО 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 учителей в городском округе «Город Лесной».

Повышение заработной платы работников МБУ ДО производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных расходов и приносящей доход деятельности.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБУ ДО, должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения.

1.7. В целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, повышения социальной защищенности работников и обучающихся, обеспечения стабильности и эффективности работы образовательных учреждений в работе используется Соглашение между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской организацией Российского профсоюза работников культуры.

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников МБУ ДО устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

профессиональных квалификационных групп;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

положений об оплате труда работников государственных учреждений по отраслям бюджетной сферы, утверждаемых Правительством Свердловской области;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников МБУ ДО.

2.2. 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.

2.3. При определении размера оплаты труда работников МБУ ДО учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, 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 МБУ ДО;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.4. Заработная плата работников МБУ ДО состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников МБУ ДО предельными размерами не ограничивается.

2.5. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

2.6. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.7. В образовательных учреждениях с индивидуальными формами обучения за часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой учащихся на занятия, оплата преподавателей производится в размере не менее двух третей их часовой ставки в соответствии со ст.157 Трудового Кодекса РФ.

2.8. Руководители МБУ ДО:

- 1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МБУ ДО;
- 3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБУ ДО.

2.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МБУ ДО педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательного учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права. Предельный уровень педагогической нагрузки для руководителей образовательных учреждений МБУ ДО может определяться МКУ «Отдел культуры».

2.10. Преподавательская работа в том же МБУ ДО для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же МБУ ДО, а также педагогическим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение 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.

2.12. 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 отдельно по каждой из должностей.

2.13. Оплата труда работников культуры образовательных учреждений осуществляется в соответствии с локальными актами образовательного учреждения.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МБУ ДО**

3.1. Оплата труда работников МБУ ДО включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУ ДО устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МБУ ДО, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в МБУ ДО, расположенных в

сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), на 20 процентов за работу в учреждении, расположенном в закрытом административно - территориальном образовании. Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.5. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент за научную степень;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

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

3.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени, носят стимулирующий характер и относятся к стимулирующим выплатам.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда МБУ ДО, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3.8. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте МБУ ДО.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

3.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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 отдельно по каждой из должностей.

3.10. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом МБУ ДО, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников МБУ ДО.

#### **Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

3.11. Размеры минимальных должностных окладов работников МБУ ДО, занимающих должности учебно - вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования» с учетом повышения окладов на 20 процентов за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно – территориальном образовании:

Таблица № 1

Квалификационные уровни / наименование должностей	Минимальные размеры должностного оклада (рубли)				
	с 01.12.2010	с 01.10.2011	с 01.10.2012	с 01.10.2013	с 01.10.2014
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня»: Секретарь учебной части	3159,00 – 4289,00	3364,00 – 4568,00	3566,00 – 4842,00	3762,00 – 5108,00	3950,00 – 5363,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня»	3492,00 – 6266,00	3719,00 – 6673,00	3942,00 – 7073,00	4159,00 – 7462,00	4367,00 – 7835,00

3.12. Работникам МБУ ДО из числа учебно-вспомогательного персонала могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

3.13. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте МБУ ДО. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.14. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем МБУ ДО.

3.15. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

3.16. Размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы работников МБУ ДО, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с учетом повышения окладов на 20 процентов за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно – территориальном образовании.

3.17. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.18. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент за научную степень;
- персональный повышающий коэффициент.



3.19. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,20;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,15.

Повышающий коэффициент (надбавка) за квалификационную категорию устанавливается на всю нагрузку и выплачивается за фактически отработанное время.

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, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

**Педагогическим работникам, имеющим II квалификационную категорию, надбавка сохраняется до момента окончания срока квалификационной категории, установленной до вступления в законную силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».**

Отдельные вопросы выплаты повышающих коэффициентов за квалификационные категории педагогическим работникам решаются в соответствии с Соглашением между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской организацией Российского профсоюза работников культуры

3.20. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

За ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,1;

За ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», - в размере 0,2.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

При совмещении (совместительстве) должностей надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности.

3.21. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

3.22. Локальным актом МБУ ДО педагогическим работникам предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.23. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

3.24. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы для педагогических работников МБУ ДО устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.25. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оплата труда устанавливается в соответствии Соглашением между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской организацией Российского профсоюза работников культуры.

#### **Порядок определения оплаты труда служащих**

3.26. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, 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» с учетом повышения окладов на 20% за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно – территориальном образовании:

3.27. Минимальные размеры должностных окладов служащих МБУ ДО устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.28. В целях стимулирования труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов 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 повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих надбавок к окладу и их размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

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

3.29. Повышающий коэффициент к 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 повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

3.30. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности может устанавливаться работникам, занимающим должности служащих, предусматривающих внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

главный специалист – 0,25;

ведущий специалист – 0,2;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,1;

специалист второй категории – 0,05;

специалист третьей категории – 0,03.

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

3.31. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения работникам может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается основным работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях или учреждениях культуры городского округа «Город Лесной».

Установленные размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15 процентов;

Надбавка за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время, но не более чем на ставку.

3.32. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **Порядок определения оплаты труда работников культуры**

3.33. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» с учетом повышения окладов на 20 процентов за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно - территориальном образовании и от 14.03.2008 № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» с учетом повышения окладов на 20 процентов за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно - территориальном образовании.

3.34. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии образовательных учреждений дополнительного образования устанавливаются согласно приложениям № 3,4 к настоящему Положению.

3.35. Работникам культуры учреждений дополнительного образования устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент.

3.36. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам культуры учреждений дополнительного образования, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,20;

работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,15.

3.37. Локальным актом МБУ ДО работникам культуры устанавливаются персональные, повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.38. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.39. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) с учетом повышения окладов на 20 процентов за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно - территориальном образовании.

3.40. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МБУ ДО установлены в приложении № 5 настоящего Положения.

3.41. Локальным актом МБУ ДО может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада по должности на повышающий коэффициент.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.42. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему 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 и его размере принимает руководитель учреждения в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.43. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель учреждения в отношении конкретного работника.

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. Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующего МБУ ДО.

3.44. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательного учреждения работникам 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 образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБУ ДО, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.45. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ).

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

Размер надбавки – до 500 процентов оклада.

3.46. Основным работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в образовательных учреждениях или учреждениях культуры городского округа «Город Лесной»:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 15 процентов;

Надбавка за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время, но не более чем на ставку

3.47. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя МБУ ДО, его заместителей, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя МБУ ДО, его заместителей, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя МБУ ДО устанавливается работодателем в трудовом договоре.

4.3. Должностные оклады руководителей МБУ ДО устанавливаются в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения дополнительного образования, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя МБУ ДО, численности работающих в образовательном учреждении, других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителей образовательных учреждений утверждается приказом начальника МКУ «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей МБУ ДО и средней заработной платы работников возглавляемого ими учреждения (без учета руководителя, главного бухгалтера и их заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров.

Размер средней заработной платы работников МБУ ДО для определения размера должностного оклада руководителя учреждения дополнительного образования исчисляется в соответствии с Приложением к настоящему Положению. Размер оклада определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников за предыдущий финансовый год и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

4.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 – 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя. Оклад (должностной оклад) заместителя главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 – 20 процентов ниже оклада (должностного оклада) главного бухгалтера.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера и другие условия оплаты труда указанных категорий устанавливаются в соответствии с локальным актом МБУ ДО, принятым руководителем учреждения, трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров.

4.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей МБУ ДО, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим 1 квалификационную категорию, - 0,20.

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

Повышающий коэффициент (надбавка) за квалификационную категорию руководящим работникам не распространяется на их педагогическую деятельность.

Данная выплата **сохраняется до момента окончания срока квалификационной категории, установленной до вступления в законную силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**. Для сотрудников, прошедших аттестацию после вступления в законную силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» повышающий коэффициент за квалификационную категорию не устанавливается.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

4.6. Руководителю учреждения, 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 которого начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

При совмещении (совместительстве) должностей надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности.

4.7. Стимулирование руководителя МБУ ДО осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей МБУ ДО, утвержденным начальником муниципального казенного учреждения «Отдел культуры», которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

4.8. Премирование руководителя МБУ ДО осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

При премировании руководителей МБУ ДО учитываются следующие показатели:

- 1) качество и общедоступность образования в учреждении:
  - выполнение аккредитационных показателей;
  - ведение образовательной деятельности по программам, направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;
  - участие в областных, российских, международных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;
- 2) создание условий для осуществления учебного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:
  - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения;
  - обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;
- 3) кадровые ресурсы учреждения:
  - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
  - развитие педагогического творчества;
  - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
  - повышение квалификации педагогических кадров;
- 4) социальные критерии:

сохранность контингента обучающихся;  
организация различных форм работы по дополнительному образованию;  
отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;

5) эффективность управленческой деятельности:  
обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении;  
отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;  
увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;  
экономия топливно-энергетических ресурсов;  
отсутствие просроченной кредиторской задолженности.

4.9. Размеры стимулирующих и премиальных выплат руководителя образовательного учреждения, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются МКУ «Отдел культуры» в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя МБУ ДО.

4.10. Для заместителей руководителя МБУ ДО, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах данным работникам принимается руководителем МБУ ДО.

4.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МБУ ДО.

Размер стимулирующей надбавки и порядок ее установления определяются руководителем МБУ ДО в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием на выполнение муниципальных услуг (выполнением работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных МБУ ДО на оплату труда работников, и закрепляются в коллективном договоре или в другом локальном акте образовательного учреждения.

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.

4.12. С учетом условий труда руководителю образовательного учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и заместителю главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

5.1. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных 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 учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МБУ ДО при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.



Для работников МБУ ДО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплат может быть увеличен трудовым или коллективным договором. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

2) за расширение зон обслуживания;

3) за совмещение профессий (должностей);

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

Перечень, размеры доплат и порядок их установления определяются МБУ ДО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

5) за работу в ночное время в размере 35 процентов. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

7) за сверхурочную работу;

8) за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 20 процентов.

Всем работникам МБУ ДО выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Госкомтруда Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 21.11.1964 № 544/32-сс, постановлением ЦК КПСС, Совета министров СССР, Секретариата ВЦСПС от 15.07.1964 № 620 «О повышении заработной платы работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население».

5.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

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

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

## Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ДО, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ, за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

6.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

6.5. В целях социальной защищенности работников МБУ ДО и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МБУ ДО применяется единовременное премирование работников:

1) 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 в размере до 5 окладов (должностных окладов);

при награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации в размере до 3 окладов (должностных окладов);

при награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Свердловской области в размере до 2 окладов (должностных окладов);

при награждении грамотой, благодарностью городского округа «Город Лесной» и МКУ «Отдел культуры» в размере до 1 оклада (должностного оклада);

- 2) в связи с празднованием профессиональных праздников;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);
- 4) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников МБУ ДО, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

6.6. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МБУ ДО, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## **Глава 7. Заключительные положения**

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

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МБУ ДО услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. В случае изменения численности работников учреждения в течение календарного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

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

7.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не больше, чем оклад руководителя учреждения.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования, подведомственных  
МКУ «Отдел культуры»  
городского округа «Город Лесной»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы с учетом повышения окладов на 20% за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно – территориальном образовании (рублей)				
		с 01.12. 2010	с 01.09. 2011	с 01.10. 2012	с 01.10. 2013	с 01.10. 2014
1	2	3	4	5	6	6
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер	4725,00 – 8628,00	6143,00 – 11216,00	6512,00 – 11889,00	7489,00 – 13672,00	7489,00 – 13672,00
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско - преподавательскому составу); старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	5187,00 – 8628,00	6743,00 – 11216,00	7148,00 – 11889,00	8220,00 – 13672,00	8220,00 – 13672,00

В установленных на 1 января 2014 года окладах (должностных окладах), ставках заработной платы педагогических работников в соответствии с п. 11 ст. 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» учтен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования, подведомственных МКУ  
«Отдел культуры» городского округа  
«Город Лесной»

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальные размеры должностных окладов с учетом повышения окладов на 20% за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно – территориальном образовании (рублей)				
		с 01.12.2010	с 01.10.2011	с 01.10.2012	с 01.10.2013	с 01.10.2014
1	2	3	4	5	6	7
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»						
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	2850,00 – 3492,00	3035,00 – 3719,00	3217,00 – 3942,00	3394,00 – 4159,00	3564,00 – 4367,00
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификац. уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3878,00	4130,00	4378,00	4619,00	4850,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»						
1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь	3878,00 – 4725,00	4130,00 – 5032,00	4378,00 – 5334,00	4619,00 – 5627,00	4850,00 – 5908,00

уровень	руководителя; техник; техник вычислительного (информац.-вычисл.) центра; техник- программист; художник, заведующий складом					
2 квалифи- кацион-ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «Старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5187,00	5524,00	5855,00	6177,00	6486,00
3 квалифи- кацион-ный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5701,00	6072,00	6436,00	6790,00	7130,00
4 квалифи- кацион-ный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6266,00	6673,00	7073,00	7462,00	7835,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»						
1 Квалифи- кацион-ный уровень	бухгалтер; бухгалтер- ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер- программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист	4289,00 – 6266,00	4568,00 – 6673,00	4842,00 – 7073,00	5108,00 – 7462,00	5363,00 – 7835,00

	по кадрам; экономист; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт					
2 квалифи- кацион-ный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6882,00	7329,00	7769,00	8196,00	8606,00
3 квалифи- кацион-ный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7422,00	7904,00	8378,00	8839,00	9281,00
4 квалифи- кацион-ный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8012,00	8533,00	9045,00	9542,00	10019,00

Приложение № 3

к Положению об оплате труда  
 работников муниципальных  
 учреждений дополнительного  
 образования, подведомственных МКУ  
 «Отдел культуры» городского округа  
 «Город Лесной»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,  
 искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностных окладов, с учетом повышения окладов на 20% за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно – территориальном образовании (рублей)				
	с 01.12. 2010	с 01.10. 2011	с 01.10. 2012	с 01.10. 2013	с 01.10. 2014
1	2	3	4	5	6
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»					
Заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культурорганизатор	4289,00 – 7422,00	4568,00 – 7904,00	4842,00 – 8378,00	5108,00 – 8839,00	5363,00 – 9281,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»					



Администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки; звукооператор; концертмейстер; редактор (музыкальный редактор); художник—гример; художник по свету; художник-декоратор; художник-постановщик; художник-конструктор; художник-фотограф	5187,00 – 8628,00	5524,00 – 9189,00	5855,00 – 9740,00	6177,00 – 10276,00	6486,00 – 10790,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»					
1	2	3	4	5	6
Главный балетмейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер	5701,00 – 10786,00	6072,00 – 11487,00	6436,00 – 12176,00	6790,00 – 12846,00	7130,00 – 13488,00

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных МКУ «Отдел культуры» городского округа «Город Лесной»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры окладов, с учетом повышения окладов на 20% за работу в учреждениях, расположенных в закрытом административно – территориальном образовании (рублей)				
		с 01.12. 2010	с 01.10. 2011	с 01.10 2012	с 01.10. 2013	с 01.10. 2014
1	2	3	4	5	6	7
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»						
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов Единого тарифно-квалификационного	3159,00 – 5187,00	3364,00 – 5524,00	3566,00 – 5855,00	3762,00 – 6177,00	3950,00 – 6486,00

	справочника работ и профессий рабочих; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС*					
2 квалификационный уровень	настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС	4289,00	4568,00	4842,00	5108,00	5363,00

Примечание: ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования, подведомственных МКУ  
«Отдел культуры» городского округа  
«Город Лесной»

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам  
общеотраслевых профессий рабочих с учетом повышения окладов на 20% за работу в  
учреждениях, расположенных в закрытом административно – территориальном образовании

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)				
	с 01.12. 2010	с 01.10. 2011	с 01.10. 2012	с 01.10. 2013	с 01.10. 2014
1	3	4	5	6	7
1 квалификационный разряд	2568,00	2735,00	2899,00	3058,00	3211,00

2 квалификационный разряд	2850,00	3035,00	3217,00	3394,00	3564,00
3 квалификационный разряд	3159,00	3364,00	3566,00	3762,00	3950,00
4 квалификационный разряд	3492,00	3719,00	3942,00	4159,00	4367,00
5 квалификационный разряд	3878,00	4130,00	4378,00	4619,00	4850,00
6 квалификационный разряд	4289,00	4568,00	4842,00	5108,00	5363,00

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
учреждений дополнительного  
образования, подведомственных МКУ  
«Отдел культуры» городского округа  
«Город Лесной»

Порядок  
исчисления размера средней заработной платы работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
для определения размера должностного оклада руководителя  
(действует с 01.01.2016 и применяется для определения должностного оклада  
руководителя, начиная с 01.01.2017 года)

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования, подведомственного МКУ «Отдел культуры» (далее – МБУ ДО) 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 МБУ ДО, на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет средней заработной платы работников МБУ ДО осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения в сфере культуры.

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

4. При определении среднемесячной численности работников МБУ ДО учитывается среднемесячная численность работников МБУ ДО, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МБУ ДО, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников МБУ ДО, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников МБУ ДО, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников МБУ ДО, 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 МБУ ДО, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников МБУ ДО, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в МБУ ДО 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 МБУ ДО, 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 МБУ ДО 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 МБУ ДО, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.