

ТАМБОВСКАЯ ОБЛАСТЬ  
АДМИНИСТРАЦИЯ МИЧУРИНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.01.2017

г.Мичуринск

№ 42

Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мичуринского района

В соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений», Положением об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений Мичуринского района, утвержденного решением районного Совета народных депутатов от 28.05.2009 № 125, на основании постановления администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ), администрация района постановляет:

1. Установить, что месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений) работника районного муниципального бюджетного и казенного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Утвердить размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и видам экономической деятельности согласно приложению 1.

3. Утвердить размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов согласно приложению 2.

4. Утвердить Перечень видов выплат компенсационного характера для работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, основы их установления и выплаты согласно приложению 3.

5. Утвердить Перечень видов выплат стимулирующего характера для

работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, основы их установления согласно приложению 4.

6. Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

7. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений устанавливаются в трудовом договоре.

8. В случае, если иное не установлено федеральными законами, штатное расписание муниципального бюджетного и казенного учреждения утверждается руководителем этого учреждения с учетом мнения курирующего структурного подразделения администрации района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

9. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений района согласно приложению 5.

10. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры района согласно приложению 6.

11. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников других муниципальных учреждений района согласно приложению 7.

12. Руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений, обеспечить:

установление в учреждениях размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных настоящим постановлением;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг и эффективности деятельности;

выплату заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений в пределах бюджетных ассигнований на формирование фонда оплаты труда работников;

в месячный срок подготовку и утверждение в установленном порядке

положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений.

13. Признать утратившим силу постановления администрации района:

от 18.06.2009 № 791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений района» ;

от 01.07.2009 № 836 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 30.04.2010 № 589 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 30.04.2010 № 590 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 30.04.2010 № 591 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 27.05.2010 № 652 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 21.09.2010 № 1390 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой



от 29.05.2013 № 874 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 14.10.2013 № 1934 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 18.11.2013 № 2212 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 02.06.2014 №1074 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»;

от 03.10.2014 № 1867 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации района от 18.06.2009 года №791 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений района»).

14. Опубликовать настоящее постановление на сайте «Тамбовский областной портал» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет ([www.top68.ru](http://www.top68.ru)).

15. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.02.2017.

16. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района В.В.Архипова.

Глава района



Г.Н.Шеманаева

Приложение 1  
УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением администрации района  
от 31.01.2017 № 42

Размеры

минимальных окладов (минимальных должностных окладов),  
минимальных ставок заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам и видам экономической деятельности

1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных  
окладов), минимальных ставок заработной платы по  
профессиональной квалификационной группе для работников  
муниципальных образовательных учреждений

1.1. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 3000 рублей.

1.2. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 3426 рублей.

1.3. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 4940 рублей.

Для педагогических работников - 5040 руб. (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012).

1.4. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 5710 рублей.

1.5. Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

главный бухгалтер филиала - 5461 рубль;

заместитель руководителя филиала - 5841 рубль;

руководитель филиала - 6424 рубля.

1.6. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

1.7. Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

главный бухгалтер учреждения - 5451 рубль;

заместитель руководителя учреждения - 5451 рубль.

1.8. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения - 7787 рублей.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе для работников муниципальных учреждений культуры

2.1. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 3000 рублей.

2.2. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 3426 рублей.

2.3. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 4796 рублей.

2.4. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 5424 рубля.

2.5. Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

главный бухгалтер филиала - 4633 рубля;

заместитель руководителя филиала - 5061 рубль;

руководитель филиала - 5451 рубль.

2.6. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

2.7. Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального бюджетного и казенного учреждения:

главный бухгалтер учреждения - 4543 рубля;

заместитель руководителя учреждения - 4543 рубля.

2.8. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения - 6490 рублей.

3. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе для работников прочих муниципальных учреждений

3.1. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 2855 рублей.

3.2. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 3263 рублей.

3.3. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 4422 рубль.

3.4. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 4932

рубля.

3.5. Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

главный бухгалтер филиала - 4633 рубля;

заместитель руководителя филиала - 5053 рубля;

руководитель филиала - 5451 рубль.

3.6. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 10 процентов ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

3.7. Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения:

главный бухгалтер учреждения - 4542 рубля;

заместитель руководителя учреждения - 4542 рубля.

3.8. Размер минимального должностного оклада руководителя районного муниципального бюджетного и казенного учреждения - 6489 рублей.



Приложение 2  
УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением администрации района  
от 31.01.2017 № 42

Размеры, периоды и условия  
выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным  
окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности,  
по типу (виду) учреждения и персональным повышающих  
коэффициентов

1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих  
коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам  
заработной платы по занимаемой должности

1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень - до 0,15;
- 4 квалификационный уровень - до 0,25;
- 5 квалификационный уровень - до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20;
- 2 квалификационный уровень - до 0,30;
- 3 квалификационный уровень - до 0,40;
- 4 квалификационный уровень - до 0,50;
- 5 квалификационный уровень - до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень - до 0,45;
- 3 квалификационный уровень - до 0,50.

1.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

1.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник", устанавливается локальным нормативным актом работодателя повышающий коэффициент по занимаемой должности в

размере до 0,20.

1.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности "старший", "ведущий", "главный" устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший";

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

1.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение, - до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.

1.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

1.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

## 2. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения

2.1. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы постановлением администрации района в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие). Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения не должен превышать 0,8.

2.2. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является устав муниципального учреждения.

2.3. Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

## 3. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),

## ставкам заработной платы

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

Приложение 3  
УТВЕРЖДЕН  
постановлением администрации района  
от 31.01.2017 № 42

Перечень  
видов выплат компенсационного характера для работников  
муниципальных бюджетных и казенных учреждений,  
основы их установления и выплаты

1. В муниципальных бюджетных и казенных учреждениях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Перечнем видов выплат компенсационного характера для работников районных муниципальных учреждений, основными условиями их установления и выплаты. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

4.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса

Российской Федерации;

4.2. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.3. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений определяются в соответствии с настоящим Перечнем.

Приложение 4  
УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением администрации района  
от 31.01.2017 № 42

Перечень  
видов выплат стимулирующего характера для работников  
муниципальных бюджетных и казенных учреждений, основы их  
установления

1. В муниципальных бюджетных и казенных учреждениях может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- 1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 1.2. выплаты за качество выполняемых работ;
- 1.3. выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- 1.4. премиальные выплаты по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с настоящим Перечнем видов выплат, основными условиями их установления, в пределах фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в районном муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений определяются в соответствии с настоящим Перечнем.

Приложение 5  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации района  
от 31.01.2017 № 42

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений  
района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений района (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – учреждения).

1.2. Заработная плата работникам муниципальных учреждений устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и районного бюджетов и средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Не допускается какая бы, то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней.

1) профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессии рабочих и должностей служащих по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы подразделяются по квалификационным уровням;

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников муниципальных учреждений, состоящих в трудовых отношениях с руководителем учреждения, и предусматривает:

- порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением администрации района;

- размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

- выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

- выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

- выплаты социального характера;

- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

1.6. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений состоит из:

- выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;

- выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

- мнения представительного органа работников.

1.9. Работникам учреждений, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже



минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установленных федеральным законом либо Региональным соглашением, производится доплата до минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, действующих на день начисления заработной платы.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с:  
временной нетрудоспособностью;

нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях неполного рабочего времени;

работой по гибкому графику,

работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства, нахождением в простое не по вине работника;

иными, не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.10. Основанием начисления заработной платы работникам учреждений является:

трудовой договор;

приказ руководителя муниципального учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция;

настоящее Положение.

1.11. Количество часов, отработанных работником муниципального учреждения сверхурочно, определяется ежедневно (для работников, у которых не введен учет суммированного рабочего времени) и по итогам работы за учетный период - квартал (для работников, у которых введен учет суммированного рабочего времени) по табелю учета рабочего времени.

1.12. Время простоя оплачивается в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса РФ:

время простоя по вине работодателя - в размере двух третей средней заработной платы работника;

время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника - в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;

время простоя по вине работника не оплачивается.

1.13. Заработная плата в муниципальных учреждениях выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При

совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.16. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Заработная плата работников учреждений состоит из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов для оплаты труда высококвалифицированных работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы для работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Для работников учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении 2 к настоящему Положению.

Минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе, умноженная на повышающий коэффициент по занимаемой должности, образует новую ставку заработной платы – оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) муниципального учреждения для руководителей и работников, занятых в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливаются в размере до 0,25.

2.5. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения.

Выплата повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, осуществляется до момента изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.6. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, высококвалифицированному работнику. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

2.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в настоящем Положении, индексируются на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат.

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) в размере до 15% должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности;

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

### 3.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

### 3.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.5. выплаты работникам за работу в ночное время(с 22 часов до 6 часов) до 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемом с учетом мнения представительного органа.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном соотношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.3. Размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ работодателя, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

#### 4. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников, основные условия их установления

4.1. Для работников образовательных учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - до 100%;
- выплата за качество выполняемых работ - до 70%;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет - до 30%;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере до трех должностных окладов;
- премии по итогам работы за месяц - до 45%;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях, в размере 2300 рублей.

4.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего

характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности и закрепляются в трудовом договоре с работником.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.12.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.12.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-

2018годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

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

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается на срок, не превышающий одного года.

4.7. Надбавка за квалификацию водителю устанавливается в следующих размерах:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю автомобиля, имеющего 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

4.8. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

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

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

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размер надбавки в процентах от должностного оклада, %
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

Конкретный размер выплаты за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за стаж являются трудовой договор, приказ работодателя о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Работодатель принимает приказ о назначении ежемесячной выплаты за стаж по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж, утверждается приказом работодателя.

Выплата за стаж работы исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности. Выплата за стаж работы не учитывается при установлении и начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата за стаж выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, осуществление выплаты в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения



работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления выплаты за стаж, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Правительством Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

4.9. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Выплата ежемесячной премии производится по итогам работы за месяц за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций).

Ежемесячная премия в размере до 45% исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При выплате премии учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Основаниями для начисления премий являются:

трудовой договор;

приказ работодателя об основаниях и размере выплаты премии;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция (норма труда);

объем выполненных работ.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

## 5. Выплаты социального характера

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены выплаты социального характера:

материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

#### 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Минимальный должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере и составляет 7787 рублей.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

6.4. Руководителю, заместителю руководителя учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за:

наличие ученой степени кандидата наук 0,20;

почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«доцент» 0,10;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 2.5.-2.8. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается для руководителя образовательного учреждения – администрацией района, для заместителя и главного бухгалтера – руководителем образовательного учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных

нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются на основании оценки эффективности их деятельности с учетом эффективности и критериев оценки деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных постановлением администрации Мичуринского района от 13.12.2014 № 2507 по бальной системе.

6.8. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, руководителю - по решению администрации района, заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения.

6.9. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

## 7. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждений

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении 1 к настоящему положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю должностного оклада.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует

количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

7.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых п.2.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных учреждений

**Размеры**

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных  
ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам  
для работников муниципальных образовательных учреждений

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
2	3	4	5	6
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
<b>1.1. ПКГ "учебно-вспомогательного персонала первого уровня "</b>				
1	Помощник воспитателя, вожатый	3000	1	3000
<b>1.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня "</b>				
1	Делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь-машинистка, экспедитор, секретарь незрячих специалистов	3000	1	3000
<b>1.3. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (в т. ч. медицинских работников)</b>				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кочегар, кастелянша, кладовщик, конюх, сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, санитарка, младшая медицинская сестра, няня, оператор котельной	3000	1	3000
<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
<b>2.1. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих"</b>				

1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3426	1	3426
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор котельной	3426	до 1,1	
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	3426	до 1,15	
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3426	до 1,25	
<b>2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "</b>				
1	Младший воспитатель	3426	1	3426
<b>2.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня " (в т.ч. медицинские работники)</b>				
1	Администратор, лаборант, художник	3426	1	3426
2	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3426	до 1,1	
3	Заведующий столовой, медицинская сестра	3426	до 1,15	
4	Механик, библиотекарь	3426	до 1,25	
<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>				
<b>3.1. ПКГ должностей педагогических работников</b>				
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5040	до 1,20	
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5040	до 1,30	
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	5040	до 1,40	



4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), учитель дошкольной подготовки, педагог – библиотекарь, методист по музейному комплексу	5040	до 1,50	
<b>3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>				
1	Бухгалтер, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, экономист, библиотекарь,	4940	до 1,20	
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	4940	до 1,6	
<b>4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>				
<b>4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"</b>				
1	Заведующий библиотекой	5710	до 1,30	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных учреждений.

Размеры, периоды и условия выплаты повышающих  
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой  
должности и персональным повышающих коэффициентов

1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих  
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой  
должности

1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работникам учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

а) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

б) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

в) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50;

4 квалификационный уровень – до 0,40;

5 квалификационный уровень – до 0,50;

6 квалификационный уровень – до 0,60.

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

1.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, своевременных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент.

до 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – локальным нормативным актом работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

1.4. Работникам, не имеющим квалификационную категорию, но которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя в размере до 0,20 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается приказом работодателя в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

1.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора), входящего в структурное подразделение - до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.

1.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников учреждения (п.1.3-1.6) устанавливается в процентах к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

1.8. Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности за квалификационную категорию (п.1.3-1.6) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и наименование должностей, рабочих профессий, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты, определяются приказом руководителя учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности производится в пределах средств, выделенных учреждению на очередной год на оплату труда работников, и прописываются в трудовых договорах работников.

Выплата повышающего коэффициента по занимаемой должности осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

1.9. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты, указанные в пунктах 1.3-1.6., и повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливаются от должностного оклада пропорционально учебной нагрузке.

## 2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

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

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении высококвалифицированного работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации района  
от 31.01.2017 № 42

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры района (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее – муниципальное учреждение).

1.2. Заработная плата работникам муниципальных учреждений устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Не допускается какая бы, то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников муниципальных учреждений устанавливается с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы:

1) профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессии рабочих и должностей служащих по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы подразделяются по квалификационным уровням;

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников муниципальных учреждений, состоящих в трудовых отношениях с руководителем учреждения, и предусматривает:

- порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам, установленным постановлением администрации района;

- размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

- выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

- выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

- выплаты социального характера;

- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.6. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений состоит из:

- выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;

- выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений  
мнения представительного органа работников.

1.9. Работникам муниципальных учреждений, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установленного федеральным законом либо Региональным соглашением, производится доплата до минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, действующих на день начисления заработной платы.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с: временной нетрудоспособностью;

нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы;

работой на условиях неполного рабочего времени;

работой по гибкому графику;

работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства, нахождением в простое не по вине работника;

иными, не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.10. Основанием начисления заработной платы работникам учреждений является:

трудовой договор;

приказ руководителя муниципального учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция;

настоящее Положение.

1.11. Количество часов, отработанных работником муниципального учреждения сверхурочно, определяется ежедневно (для работников, у которых не введен учет суммированного рабочего времени) и по итогам работы за учетный период - квартал (для работников, у которых введен учет суммированного рабочего времени) по таблицу учета рабочего времени.

1.12. Время простоя оплачивается в соответствии со статьей 157 трудового кодекса РФ:

время простоя по вине работодателя - в размере двух третей средней заработной платы работника;

время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника - в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;

время простоя по вине работника не оплачивается.

1.13. Заработная плата в муниципальных учреждениях выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.16. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов для оплаты труда высококвалифицированных работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы для работников учреждений установлены в приложении 1 к настоящему Положению по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

2.3. Для работников учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой



должности, типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении 2 к настоящему Положению.

Минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе, умноженная на повышающий коэффициент по занимаемой должности, образует новую ставку заработной платы – оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

2.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) муниципального учреждения для руководителей и работников, занятых в муниципальных учреждениях культуры, расположенных в сельских населенных пунктах устанавливаются в размере до 0,25.

2.5. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения культуры.

Выплата повышающего коэффициента указанного в настоящем разделе осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.6. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, высококвалифицированному работнику. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

2.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.9. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры, обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в настоящем Положении, ежегодно индексируются на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления.

### 3. Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры,

порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.1.3 выплаты работникам за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4 выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или

часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.5 выплаты работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) до 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном соотношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.3. Размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ работодателя, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

#### 4. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников учреждений, основные условия их установления

4.1. Для работников учреждений культуры могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;
- выплата за качество выполняемых работ до 70 %;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет до 30%;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере до трех должностных окладов;
- премия по итогам работы за месяц в размере до 45%.

4.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности и закрепляются в трудовом договоре с работником.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.12.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

для художественного и артистического персонала учреждений театрального и исполнительского искусства – за фактическую загрузку в репертуаре, участие в подготовке новых программ (выпуске новых спектаклей), художественного уровня исполнения и т.п.;

для основного персонала библиотек - за количество обслуженных читателей, организацию и проведение тематических лекций, мероприятий, знание и использование в работе одного и более иностранных языков и т.п.;

для основного персонала учреждений, оказывающих методические услуги - за разработку методических материалов, проведение массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.12.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

для художественного и артистического персонала учреждений театрального и исполнительского искусства - наличие наград, дипломов,

грамот, полученных работником или при его участии, высокий уровень творческих достижений в процессе работы в учреждении культуры;

для основного персонала библиотек - сохранность библиотечных фондов, высокий уровень проведения мероприятий, инициатива и творческий подход;

иные критерии, установленные приказом руководителя учреждения.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается на срок, не превышающий 1 года.

4.7. Надбавка за квалификацию водителю устанавливается в следующих размерах:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю, имеющего 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

4.8. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

от 1 года до 5 лет - 10 %;

от 5 лет до 10 лет - 15 %;

от 10 лет до 15 лет - 20 %;

свыше 15 лет - 30 %.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной за стаж непрерывной работы или за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника выплата ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет включаются периоды работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях:

в муниципальных учреждениях культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии независимо от форм собственности.

Исчисление общего стажа работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для

установления надбавки за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

4.9. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от личного вклада работника в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на муниципальное учреждение.

4.10. Выплата ежемесячной премии производится по итогам работы за месяц за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций).

Ежемесячная премия в размере до 45 процентов исчисляется от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад, (должностной оклад), ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Конкретный размер ежемесячной премии устанавливается работникам ежемесячно по итогам работы за месяц в приказе руководителя муниципального учреждения исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии. Основными показателями выплаты ежемесячной премии являются:

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей (трудовых функций), предусмотренных в трудовых договорах;
- личный вклад (оперативность, профессионализм, инициативность) работника в выполнении задач и обеспечение функций муниципального учреждения;
- исполнение целевых показателей результативности деятельности муниципального учреждения, установленных постановлением

администрации района и приказом руководителя муниципального учреждения;

- соблюдение стандарта качества предоставления социальных услуг населению;

- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

При определении размера ежемесячной премии основаниями для его понижения относительно установленного в настоящем пункте максимального её размера, являются:

- неисполнение целевых показателей результативности деятельности муниципального учреждения, установленных постановлением администрации района и приказом руководителя муниципального учреждения;

- несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- частичное неисполнение ежемесячного (еженедельного) плана работы муниципального учреждения, отдела;

- частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

- низкая результативность работы;

- недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Работнику, отработавшему неполный месяц, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

## 5. Выплаты социального характера

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены выплаты социального характера:

- материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

- выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.



Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

#### 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается должностной оклад в размере 6490 рублей.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

6.3. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

повышающие коэффициенты за:

- категорию

- почетные звания:

«заслуженный» 0,20

«отличник», «почетный работник, награжденным орденами и медалями по профилю учреждения 0,15

- тип (вид) учреждения (расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения,

- масштабность управления:

за каждого работника списочного состава 0,0005

за разнотипность учреждения до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается для руководителя - администрацией района, для заместителя - приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть

отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда оплаты труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются на основании оценки эффективности их деятельности с учетом эффективности и критериев оценки деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных постановлением администрации района от 13.12.2014 № 2507 по балльной системе.

6.7. Установление стимулирующих надбавок осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, руководителю учреждения по решению администрации района, заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения.

6.8. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
учреждений культуры

**Размеры**

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных  
ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам  
для работников муниципальных учреждений культуры

**Профессиональная квалификационная группа первого уровня**

**1 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда, - газосварщик, гардеробщик, дворник, кладовщик, маляр, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик – 3000 рублей;

б) профессии, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда, — газосварщик, грузчик, кладовщик, маляр, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (кочегар) котельной, киномеханик– 3000 рублей;

в) профессии, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда, - газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, киномеханик – 3100рублей;

г) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие», - контролер билетов, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, контролер-кассир, художник – 3100 рублей.

**2 квалификационный уровень**

Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» - 3263рублей.

**Профессиональная квалификационная группа второго уровня**

**1 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, киномеханик – 3426 рублей;

б) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие», - художник, кассир – 3426 рублей;

в) профессии, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр строительный, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования, киномеханик – 3426 рублей.

### **2 квалификационный уровень**

а) профессии, должности, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр строительный, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования, киномеханик – 3712 рублей;

б) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие», - руководитель клуба по интересам, звукооператор, художник, аккомпаниатор, культорганизатор, оператор видеозаписи – 3712 рублей;

в) профессия, по которой предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда, - водитель автомобиля – 3712 рублей.

### **3 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования – 3996 рублей;

б) должности, отнесенные к категории «руководители» и «специалисты», - методист, аккомпаниатор, ведущий дискотеки, культорганизатор, художник, инженер по контролю за эксплуатацией и техническому обслуживанию – 3996 рублей.

### **4 квалификационный уровень**

водитель автомобиля (водитель автобуса, водитель легкового автомобиля, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обслуживающего персонала), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, ведущий дискотеки, художник, аккомпаниатор, хормейстер, балетмейстер, концертмейстер – 4284 рублей.

## **Профессиональная квалификационная группа третьего уровня**

### **1 квалификационный уровень(5-7 разряды ЕТКС)**

библиотекарь, бухгалтер, специалист по охране труда и технике безопасности, инженер (программист), инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, программист, электроник, юрисконсульт, методист библиотеки, клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций, социолог, психолог, экономист, руководитель музыкальной части, хореограф – 4796 рублей.

### **2 квалификационный уровень(8-9 разряды ЕТКС)**

библиотекарь, бухгалтер, специалист по охране труда, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, программист, электроник, юрисконсульт, методист библиотеки, клубного учреждения, системный администратор, инженер по контролю за эксплуатацией и техническому обслуживанию, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, постановщик, дирижер, режиссер, балетмейстер, хореограф – 4926 рублей.

### **3 квалификационный уровень(10-11 разряды ЕТКС)**

художник-постановщик, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, научный сотрудник, ведущий методист, ведущий художник, ведущий специалист по охране труда, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, старший педагог дополнительного образования, ведущий программист – 5068 рублей.

### **4 квалификационный уровень(12-13 разряды ЕТКС)**

заведующий отделом по кинообслуживанию, заведующий отделом, ведущий методист библиотеки, главный библиотекарь, главный библиограф, заведующий внестационарным отделом, заведующий методическим отделом, ведущий бухгалтер, преподаватель, старший методист, учитель, заведующий по учебной части – 5211 рублей.

### **5 квалификационный уровень(14-15 разряды ЕТКС)**

заместитель главного бухгалтера, главный программист, главный специалист, главный экономист, художественный руководитель, хормейстер – 5353 рублей.

## **Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня**

### **1 квалификационный уровень**

заведующий отделом (сектором), режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, звукорежиссер, заведующий отделом по кинообслуживанию, младший научный сотрудник, научный сотрудник – 5424 рублей.

### **2 квалификационный уровень**

заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций, художник-постановщик, режиссер-постановщик, заведующий музыкальной частью, заведующий по учебной части – 5567 рублей.

Приложение 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры Мичуринского района.

Размеры, периоды и условия выплаты повышающих  
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой  
должности и персональным повышающих коэффициентов

1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности.

1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работникам учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

а) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

б) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

в) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50;

4 квалификационный уровень – до 0,40;

5 квалификационный уровень – до 0,50;

6 квалификационный уровень – до 0,60.

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

1.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников учреждения за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

1.4. Работникам, не имеющим квалификационную категорию, но которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя в размере до 0,20 к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы.

1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается приказом работодателя в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

1.6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

начальник (руководитель) группы - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора), входящего в структурное подразделение - до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.

1.7. Применение повышающих коэффициентов, указанных в пунктах 1.3.-1.6. не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

1.8. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и наименование должностей, рабочих профессий, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты, определяются приказом руководителя учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности производится в пределах средств, выделенных учреждению на очередной год на оплату труда работников, и прописываются в трудовых договорах работников. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются сроком на один год.

Выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, дающих право на установление повышающего коэффициента.

2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы



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

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении высококвалифицированного работника.

Приложение 7  
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации района  
от 31.01.2017 № 42

Примерное положение  
об оплате труда работников других муниципальных учреждений  
Мичуринского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников других муниципальных учреждений района (далее - Положение) и определяет порядок оплаты труда работников других муниципальных учреждений (далее- учреждения).

1.2. Заработная плата работникам муниципальных учреждений устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Не допускается какая бы, то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников муниципальных учреждений устанавливается с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы:

1) профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессии рабочих и должностей служащих по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы подразделяются по квалификационным уровням.

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников муниципальных учреждений, состоящих в трудовых отношениях с руководителем учреждения, и предусматривает:

1) порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением администрации района;

2) размеры, периоды и условия выплат повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должности, типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

3) выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

4) выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

5) выплаты социального характера;

6) условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.6. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений состоит из:

выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;

выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

мнения представительного органа работников.

1.9. Работникам муниципальных учреждений, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установленного федеральным законом либо Региональным соглашением, производится доплата до минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, действующих на день начисления заработной платы.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с: временной нетрудоспособностью;

нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы;

работой на условиях неполного рабочего времени;

работой по гибкому графику;

работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства, нахождением в простое не по вине работника;

иными, не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.10. Основанием, согласно действующим законодательным и иным нормативным правовым актам, для начисления заработной платы работникам муниципальных учреждений являются:

трудовой договор;

приказ руководителя муниципального учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция;

настоящее Положение.

1.11. Количество часов, отработанных работником муниципального учреждения сверхурочно, определяется ежедневно (для работников, у которых не введен учет суммированного рабочего времени) и по итогам работы за учетный период - квартал (для работников, у которых введен учет суммированного рабочего времени) по табелю учета рабочего времени.

1.12. Время простоя оплачивается в соответствии со статьей 157 трудового кодекса РФ:

время простоя по вине работодателя - в размере двух третей средней заработной платы работника;

время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника - в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;

время простоя по вине работника не оплачивается.

1.13. Заработная плата в муниципальных учреждениях выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.16. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений состоит из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессионально квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов по занимаемой должности, типу (виду) учреждения, персональных повышающих коэффициентов для оплаты труда высококвалифицированных работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по соответствующим профессионально квалификационным группам и квалификационным уровням установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Для работников муниципальных учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, типу (виду) учреждения и персональные

повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении 2 к настоящему Положению.

Минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе, умноженная на повышающий коэффициент по занимаемой должности, образует новую ставку заработной платы – оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Повышающие коэффициенты, стимулирующие и компенсационные выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) муниципального учреждения устанавливается в следующих размерах:

для руководителей и работников, занятых в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности – до 0,25.

2.5. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения.

Выплата повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, осуществляется до момента изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.6. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и высококвалифицированным работникам. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

2.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в настоящем Положении, индексируются на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления.

### 3. Перечень выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.1.3 выплаты работникам за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4 выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.5 выплаты работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) до 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.6. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном соотношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.3. Размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ работодателя, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

#### 4. Перечень выплат стимулирующего характера для работников учреждений, основные условия их установления

4.1. Для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера в соответствии со следующими видами выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;

выплата за качество выполняемых работ до 70%;

выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет до 30%;

ежемесячная премия по итогам работы за месяц в размере до 45 процентов;



единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере до трех должностных окладов

4.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

работников учреждений, оказывающих методические услуги - за разработку методических материалов, проведение областных массовых мероприятий и т.п.;

работников учреждений, оказывающих бухгалтерские услуги – за соблюдение сроков предоставления отчетности, соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям действующего законодательства;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить качество его работы:

работников учреждений, оказывающих методические услуги - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих, качественное ведение документации, прохождения курсов повышения квалификации (за последние пять лет);

работников учреждений, оказывающих бухгалтерские услуги - за отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета, отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации, отсутствие замечаний со стороны проверяющих, качественное ведение документации;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

от 1 года до 5 лет	- 10 %;
от 5 лет до 10 лет	- 15 %;
от 10 лет до 15 лет	- 20 %;
от 15 лет до 20 лет	- 25%
свыше 20 лет	- 30 %.

Основанием для установления выплаты являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты, утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, осуществление выплаты в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника выплата ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

В общий стаж работы включается: стаж работы в бухгалтериях, финансовых, планово-экономических, контрольно-ревизионных отделах (службах) предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, в учреждениях образования, органах государственной власти и управления всех уровней и в органах местного самоуправления.

Исчисление общего стажа работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

4.7. Надбавка за квалификацию водителю устанавливается в следующих размерах:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д»	до 10

или «Д»

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю, имеющего 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

4.8. Выплата ежемесячной премии производится по итогам работы за месяц за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций).

Ежемесячная премия в размере до 45 процентов исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на муниципальное учреждение.

Конкретный размер ежемесячной премии устанавливается работникам ежемесячно по итогам работы за месяц в приказе руководителя муниципального учреждения исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии. Основными показателями выплаты ежемесячной премии являются:

своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей (трудовых функций), предусмотренных в трудовых договорах;

личный вклад (оперативность, профессионализм, инициативность) работника в выполнении задач и обеспечение функций муниципального учреждения;

исполнение целевых показателей результативности деятельности муниципального учреждения, установленных постановлением администрации района и приказом руководителя муниципального учреждения;

соблюдение стандарта качества предоставления социальных услуг населению;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

При определении размера ежемесячной премии основаниями для его понижения относительно установленного в настоящем пункте максимального её размера, являются:

неисполнение целевых показателей результативности деятельности муниципального учреждения, установленных постановлением

администрации района и приказом руководителя муниципального учреждения;

несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

частичное не исполнение ежемесячного (еженедельного) плана работы муниципального учреждения, отдела;

частичное не исполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

низкая результативность работы;

недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Работнику, отработавшему неполный месяц, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

4.9 Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от личного вклада работника в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на муниципальное учреждение.

4.10. Основаниями для начисления премий являются: трудовой договор; приказ работодателя об основаниях и размере выплаты премии; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция, объем работ, должностная обязанность.

4.11. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

## 5. Выплаты социального характера

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены выплаты социального характера:

материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

#### 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается должностной оклад в размере 6489 рублей.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.3. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу:

-за наличие звания:

«заслуженный»- 0,20

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю учреждения - 0,15

- тип (вид) учреждения

-тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 2.4.-2.6. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждое обслуживаемое учреждение - 0,0007

за каждого работника списочного состава – 0,0005

за разнотипность учреждения, и вариативность образовательных программ, участие в реализации районных программ до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается для руководителя учреждения - администрацией района, для заместителей и главного бухгалтера – приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда оплаты труда могут выплачиваться стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются на основании оценки эффективности их деятельности с учетом эффективности и критериев оценки деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных постановлением администрации района от 13.12.2014 № 2507 по балльной системе.

6.7. Установление стимулирующих надбавок осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников руководителю учреждения по решению администрации района, заместителю руководителя и главному бухгалтеру - по решению руководителя учреждения.

6.8. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

Приложение 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников других муниципальных  
учреждений Мичуринского района

Размеры

Рекомендуемых минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников других муниципальных учреждений района

**Профессиональная квалификационная группа первого уровня**

**1 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда,- газосварщик, гардеробщик, дворник, кладовщик, маляр, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик, истопник — 2855 руб.;

б) профессии, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда, - газосварщик, грузчик, кладовщик, маляр, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, слесарь- сантехник, уборщик служебных помещений, уборщик территории, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист (кочегар) котельной, **диспетчер** – 2964 руб.;

г) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие», - делопроизводитель, кассир, машинистка,– 3100 руб.

**2 квалификационный уровень**

Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» - 3127 руб.

**Профессиональная квалификационная группа второго уровня**

**1 квалификационный уровень**

а) профессии, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационного разряда, - водитель автомобиля, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования – 3263 руб.;

б) должности, отнесенные к категории «специалисты» и «другие служащие», - кассир– 3238 руб.



## **2 квалификационный уровень**

а) профессии, должности, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда - водитель автомобиля, оператор котельной, слесарь-ремонтник – 3535 руб.

## **5 квалификационный уровень**

а) начальник гаража - 4303 руб.

## **Профессиональная квалификационная группа третьего уровня**

### **1 квалификационный уровень (5-7 разряды ЕТКС)**

бухгалтер, специалист по охране труда, программист, электроник, социолог, психолог, экономист - 4422 руб.

### **2 квалификационный уровень (8-9 разряды ЕТКС)**

бухгалтер, специалист по охране труда, программист, электроник, системный администратор, методист, бухгалтер-кассир, экономист- 4541 руб.

### **3 квалификационный уровень (10-11 разряды ЕТКС)**

ведущий бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер, ведущий экономист- 4673 руб.

### **4 квалификационный уровень (12-13 разряды ЕТКС)**

начальник отдела, ведущий бухгалтер, ведущий программист, методист по предметам, методист по библиотечному фонду, психолог, старший методист- 4804 руб.

### **5 квалификационный уровень (14-15 разряды ЕТКС)**

заместитель главного бухгалтера, главный программист, главный специалист, главный экономист, методист по предметам, методист по библиотечному фонду, психолог- 4936 руб.

Приложение 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников других муниципальных  
учреждений Мичуринского района

Размеры, периоды и условия выплаты повышающих  
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой  
должности и персональных повышающих коэффициентов

Размеры, периоды и условия выплаты повышающих  
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой  
должности

1.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности:

1.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

а) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

б) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

в) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50;

4 квалификационный уровень – до 0,40;

5 квалификационный уровень – до 0,50;

6 квалификационный уровень – до 0,60.

1.3. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новую ставку заработной платы – оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник»,

«почетный работник» устанавливается приказом работодателя в размере до 0,20 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается приказом работодателя в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

1.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и наименование должностей, рабочих профессий, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты, определяются приказом руководителя учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности производится в пределах средств, выделенных учреждению на очередной год на оплату труда работников, и прописываются в трудовых договорах работников. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются сроком на один год.

Выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, дающих право на установление повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности, перечисленных в пункте 1.4.-1.5. не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

## 2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

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

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, по согласованию с администрацией района.