Приложение 1

к постановлению администрации

города Сорска

от 28.06. 2016 г. № 439-п.

Примерное положение

**по оплате труда для муниципальных учреждений культуры города Сорска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение по оплате труда муниципальных учреждений культуры города Сорска (далее – положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия, Постановлением Президиума Правительства Республики Хакасия от 20.05.2016 г. № 53-п. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования».

1.2. Настоящее положение распространяется на следующие муниципальные учреждения культуры города Сорска (далее – муниципальные учреждения):

* муниципальное бюджетное учреждение культуры Дом культуры «Металлург»,
* муниципальное бюджетное учреждение культуры «Единая сеть библиотек»,
* муниципальное бюджетное учреждение культуры «Сорский краеведческий музей им. В.В.Андрияшева».
  1. Настоящее положение включает в себя размеры окладов (должностных

окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), повышающих коэффициентов, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда в муниципальном учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия с учетом:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

Рекомендаций.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=9ED3E9EDE5F4D7DB0E800C4BF994EE58D06900D62E9D859D01337D2C49aFx6E) от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями).

1.7. Положение по оплате труда муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.8. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений

2.1. Заработную плату работникам муниципальных учреждений рекомендуется определять исходя из установленных для работника:

оклада (должностного оклада);

повышающих коэффициентов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Под окладом (должностным окладом) работника муниципального учреждения понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Размер оклада (должностного оклада) рекомендуется устанавливать с учетом следующих повышающих коэффициентов:

повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;

повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах.

К окладу (должностному окладу) может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента от 1,0 до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия)

2.4. Размер должностного оклада определяется по формуле:

ДО = ДО кв.ур. х Кп.с.м.

где:

ДО – оклад (должностной оклад);

ДОкв.ур. – должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп.с.м. – повышающий коэффициент специалистам муниципальных учреждений за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах.

2.5. Размер должностного оклада по квалификационному уровню по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимого для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего и определяется по формуле:

ДОкв.ур. = ДОб x К,

где:

ДОкв.ур.- должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб – базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

При установлении должностного оклада по квалификационному уровню производится округление до рублей, при этом сумма 50 копеек и более округляется до рубля, а сумма менее 50 копеек отбрасывается.

2.6. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

2.6.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 4462 рубля | |
| смотритель музейный | 1,17 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 2479 рубля |  |
| Контролер билетов | 1,17 |

2.6.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности

работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 5193 рубля | |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной частью дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера | 1,10−1,95 |

2.6.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности

работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 5760 рублей | |
| Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец − мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); методист библиотеки, клубного учреждения, музея и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, и других аналогичных учреждений и организаций; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; | 1,00−1,75 |
| художник; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестра, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты − концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов − концертных исполнителей вспомогательного состава | 1,00-1,5 |
| Ведущий библиотекарь | 1-1,65 |
| библиотекарь | 1-1,35 |

2.6.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 6957 рублей | |
| Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической частью; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; режиссер массовых представлений; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 1,00−1,5 |
| звукорежиссер | 1-1,25 |

2.6.5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии,

не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, не вошедшая в квалификационный уровень | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 8384 рубля | |
| Заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, службой (цехом); заведующий (начальник) других подразделений; главный администратор; главный режиссер | 1,00−1,4 |
| художественный руководитель; художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций; главный инженер; ученый секретарь библиотеки; ученый секретарь музея; директор других художественных коллективов | 1,00-1,3 |

2.7. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

2.7.1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 4095 рублей | | |
| Первый | делопроизводитель; кассир | 1,00 |

2.7.2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) −4700 рублей | | |
| Второй | заведующий хозяйством | 1,22−1,35 |

2.7.3. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Четвертый | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,00−1,28 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 4658 рублей | | |
| Пятый | Специалист по обслуживанию ЭВМ | 1,28 |

2.8. Профессиональные квалификационные группы

профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

2.8.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии

рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 4462 рубля | | |
|  | костюмер | 1,17−1,30 |

2.8.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии   
рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 6957 рублей | | |
| Третий | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС (киномеханик); механик по обслуживанию телевизионного оборудования  8 разряда ЕТКС | 1,00 |

2.9. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

2.9.1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 4095 рублей | | |
| Первый | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификацион-ных разрядов в соответствии с ЕТКС; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений | 1,09 |

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам муниципального учреждения, получавшим его ранее и в том же размере. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера.

3. Виды, размеры и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в Республике Хакасия;

выплата 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).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=9ED3E9EDE5F4D7DB0E800C4BF994EE58D06B07D02298859D01337D2C49F6B66A973968C807D8744DaCx9E) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширениезон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты составляет 35 процентов от стоимости одного часа, рассчитанного от оклада (должностного оклада).

Работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, может устанавливаться повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=9ED3E9EDE5F4D7DB0E800C4BF994EE58D06B07D02298859D01337D2C49F6B66A973968CE06aDxDE) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, может устанавливаться повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=9ED3E9EDE5F4D7DB0E800C4BF994EE58D06B07D02298859D01337D2C49F6B66A973968CE06aDxAE) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или абсолютных размерах.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам муниципального учреждения в зависимости от их фактической занятости или нагрузки в участии и подготовке новых программ и мероприятий; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и т.д.

Размер надбавки устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказом руководителя учреждения культуры, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена.

4.4. Работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный творческий подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за выполнение, перевыполнение основных показателей деятельности муниципального учреждения, за высокое качество выполняемой работы и другие.

4.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений. В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет включаются периоды работы в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Республики Хакасия, в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается комиссией учреждения по установлению трудового стажа.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу |
| Стаж работы от 1 до 5 лет | 5 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 10 |
| Стаж работы свыше 10 лет | 15 |

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премию по итогам работы рекомендуется устанавливать в процентах к должностному окладу. Размер премии по итогам работы до 100 процентов должностного оклада. Премия по итогам работы выплачивается работникам одновременно по итогам работы.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждениях культуры показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

4.8. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов работнику муниципального учреждения культуры определяются трудовым договором.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений культуры, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

4.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, заведующим структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя муниципального учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, заведующим структурных подразделений, решение о выплатах стимулирующего характера производятся по представлению заместителей руководителя, заведующих структурных подразделений. Решение о выплатах принимается комиссией, сформированной с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Выплаты за почетные звания

Работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам) за почетные звания. Размеры ежемесячных надбавок к должностным окладам за почетные звания указаны в таблице.

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование почетного звания | Размер,  ежемесячной надбавки к должностному окладу |
| Народный артист Республики Хакасия | 6250 рублей |
| Заслуженный артист Российской Федерации,  Заслуженный художник Российской Федерации,  Заслуженный работник культуры Российской Федерации,  Заслуженный деятель искусств Российской Федерации,  Заслуженный артист РСФСР,  Заслуженный художник РСФСР,  Заслуженный работник культуры РСФСР,  Заслуженный деятель искусств РСФСР | 5000 рублей |
| Заслуженный артист Республики Хакасия,  Заслуженный работник культуры Республики Хакасия,  Заслуженный деятель искусств Республики Хакасия,  Народный мастер (Чон Узы) Республики Хакасия | 15 процентов |

Ежемесячные надбавки, установленные в абсолютном размере и процентном отношении к должностным окладам за почетные звания, выплачиваются по основному месту работы при условии, что работник осуществляет свою деятельность в учреждениях культуры на территории Республики Хакасия и почетное звание соответствует направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника муниципального учреждения культуры двух и более почетных званий ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетное звание не образует нового оклада.

6. Определение должностных окладов руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего положения.

6.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, руководителю муниципального учреждения, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры устанавливается в кратном соотношении к среднему должностному окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, и расчет среднего оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяются учредителем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения определяется в кратности от 1 до 4.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10−50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10−50 процентов ниже должностного оклада руководителя подразделения.

6.4. К окладу (должностному окладу) руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,25 за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах.

Оклад (должностной оклад) руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения, умноженный на повышающий коэффициент за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах, образует новый должностной оклад.

6.5. Доплаты за почетные звания руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего положения.

7. Установление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения культуры

7.1. Руководителю, заместителям руководителя муниципальных учреждений культуры производятся выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывный работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем с учетом достижения муниципальным учреждением показателей муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя муниципального учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения по решению учредителя может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением администрации муниципального образования Республики Хакасия.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом высокого качества работы руководителя и возглавляемого им учреждения.

Премирование руководителя муниципального учреждения рекомендуется проводить по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, за особые достижения или заслуги в области культуры, управленческой деятельности, конкретные результаты в труде.

7.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя муниципального учреждения рекомендуется устанавливать приказом руководителя муниципального учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

7.4. В целях поощрения заместителей руководителя муниципального учреждения за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премию по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер премии по итогам работы до 100 процентов должностного оклада. Премию по итогам работы выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

7.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений. В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет рекомендуется включать периоды работы в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Республики Хакасия, в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу |
| Стаж работы от 1 до 5 лет | 5 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 10 |
| Стаж работы свыше 10 лет | 15 |

7.6. При наличии у руководителя учреждения дисциплинарного взыскания премирование руководителя учреждения культуры не производится.

7.7. Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда

муниципального учреждения

8.1. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования Республики Хакасия и средств, приносящей доход деятельности.

8.2. Распределение фонда стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения по категориям персонала:

административно-управленческий персонал - не более 25 процентов;

основной персонал (работники культуры, искусства, кинематографии, технические исполнители и артисты вспомогательного состава), рабочие - не менее 75 процентов;

обеспечение соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала муниципальных учреждений до 1 : 0,7 - 0,5.

8.3. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу утверждается учредителем.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, с включением всех должностей работников данного учреждения и согласовывать с учредителем.

8.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным учреждением услуг, учреждение осуществляет привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях трудового договора и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Зам.главы по финансовым и

экономическим вопросам М.Н.Бондаренко

Приложение 2

к постановлению администрации

города Сорска

от 28.06. 2016 г. № 439 -п.

Примерное положение

**по оплате труда для муниципального учреждения дополнительного**

**образования города Сорска (в сфере культуры)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение по оплате труда муниципальных учреждений культуры города Сорска (далее – положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия, Постановлением Президиума Правительства Республики Хакасия от 20.05.2016 г. № 53-п. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования».

1.2. Настоящее положение распространяется на муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа г.Сорска» (далее – муниципальное учреждение):

1.3. Настоящее положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), повышающих коэффициентов, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда в муниципальном учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия с учетом:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

Рекомендаций.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с последующими изменениями).

1.6. Положение об оплате труда муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.7. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) и условий оплаты

труда работников муниципального учреждения

2.1. Заработная плата работникам муниципальных учреждений определяется исходя из установленных для работника:

оклада (должностного оклада);

повышающих коэффициентов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Под окладом (должностным окладом) работника муниципального учреждения понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом следующих повышающих коэффициентов:

повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;

повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах.

К окладу (должностному окладу) может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента - от 1,0 до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

2.4. Размер оклада (должностного оклада) определяется по формуле:

ДО = ДОкв.ур. x Кп.с.м.,

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДОкв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп.с.м. - повышающий коэффициент за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пункта.

2.5. Размер должностного оклада по квалификационному уровню по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимого для работы по профессии работника образования, культуры, рабочего или занятия должности служащего и определяется по формуле:

ДОкв.ур. = ДОб x К,

где:

ДОкв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.При установлении должностного оклада по квалификационному уровню производится округление до рублей, при этом сумма 50 копеек и более округляется до рубля, а сумма менее 50 копеек отбрасывается.

2.6. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников образования

2.6.1. Профессиональная квалификационная группа

«Должности педагогических работников»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 3980 рублей | | |
| Четвертый | Преподаватель, старший методист | 1,00−1,66 |

2.7. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

2.7.1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 2479 рублей | | |
| Первый | делопроизводитель | 1,0 |

2.8. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

2.8.1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 2275 рублей | | |
| Первый | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификацион-ных разрядов в соответствии с ЕТКС; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений | 1,09 |

2.8.2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная  к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) − 2598 рублей | | |
| Первый | Рабочий по ремонту, рабочий по обслуживанию зданий(помещений), столяр | 1,12 |

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам муниципального учреждения, получавшим его ранее и в том же размере. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера.

3. Виды, размеры и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. В выплаты компенсационного характера включаются:

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

районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

выплата 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).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплату за работу в ночное время производить работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты составляет 35 процентов от стоимости одного часа, рассчитанной от оклада (должностного оклада).

Работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных учреждений дополнительного образования, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или абсолютных размерах.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В выплаты стимулирующего характера включают:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательное учреждение, проведение конференций, фестивалей, конкурсов, творческих школ и других мероприятий; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и т.д.

4.4. Работникам учреждений устанавливаются качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный творческий подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за выполнение, перевыполнение основных показателей деятельности учреждения и другие.

4.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и науки Республики Хакасия.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается комиссией учреждения по установлению трудового стажа.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу |
| Стаж работы от 1 до 5 лет | 5 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 10 |
| Стаж работы свыше 10 лет | 15 |

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премию по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер премии по итогам работы до 100 процентов должностного оклада. Премию по итогам работы выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливается коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

4.8. Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов работнику муниципального учреждения определяются трудовым договором.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя муниципального учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производить по представлению заместителей руководителя.

Решение о выплатах принимается комиссией, сформированной с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Выплаты за почетные звания

Работникам муниципального учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам) за почетные звания. Размеры ежемесячных надбавок к должностным окладам за почетные звания указаны в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование почетного звания | Размер  ежемесячной надбавки к должностному окладу |
| Народный артист Республики Хакасия | 6250 рублей |
| Заслуженный артист Российской Федерации, Заслуженный художник Российской Федерации, Заслуженный работник культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель искусств Российской Федерации, Заслуженный артист РСФСР,  Заслуженный художник РСФСР,  Заслуженный работник культуры РСФСР,  Заслуженный деятель искусств РСФСР | 5000 рублей |
| Заслуженный артист Республики Хакасия,  Заслуженный работник культуры Республики Хакасия,  Заслуженный деятель искусств Республики Хакасия,  Народный мастер (Чон Узы) Республики Хакасия | 15 процентов |

Ежемесячные надбавки, установленные в абсолютном размере и процентном отношении к должностным окладам за почетные звания, выплачиваются по основному месту работы при условии, что работник осуществляет свою деятельность в учреждениях сферы культуры на территории Республики Хакасия и почетное звание соответствует направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника учреждения сферы культуры двух и более почетных званий ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

Ежемесячная надбавка за почетное звание не образует нового оклада.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя,  
муниципального учреждения

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего положения.

6.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера руководителя муниципального учреждения, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном соотношении к среднему должностному окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, и расчет среднего оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется учредителем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 4.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.4. Доплаты за почетные звания руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего положения.

6.3 Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10−50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10−50 процентов ниже должностного оклада руководителя подразделения.

6.4. Доплаты за почетные звания руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего положения.

7. Установление выплат стимулирующего характера

руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения

7.1 Руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения производятся выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем с учетом достижения муниципальным учреждением показателей муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя муниципального учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения по решению учредителя может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением администрации муниципального образования Республики Хакасия.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом высокого качества работы руководителя и возглавляемого им учреждения. Премирование руководителя муниципального учреждения рекомендуется производить по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, за особые достижения или заслуги в области культуры, управленческой деятельности, конкретные результаты в труде.

7.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и муниципального учреждения устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

7.4. В целях поощрения заместителей руководителя муниципального учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премию по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер премии по итогам работы до 100 процентов должностного оклада. Премию по итогам работы выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения работы.

7.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и науки Республики Хакасия.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу |
| Стаж работы от 1 до 5 лет | 5 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 10 |
| Стаж работы свыше 10 лет | 15 |

7.6. При наличии у руководителя муниципального учреждения дисциплинарного взыскания его премирование не производится.

7.7. Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда

муниципального учреждения

8.1. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования Республики Хакасия и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Распределение фонда стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения по категориям персонала:

административно-управленческий персонал - не более 25 процентов;

основной персонал (педагогические работники), рабочие - не менее 75 процентов;

обеспечение соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала государственных учреждений до 1 : 0,7 - 0,5.

8.3. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, утверждается учредителем.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, с включением всех должностей работников данного учреждения и согласовывать с учредителем.

8.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов, учебного плана, программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей, учителей учреждения устанавливается руководителем муниципального учреждения.

8.5. Оплату труда работников муниципальных учреждений, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

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

Зам.главы по финансовым и

экономическим вопросам М.Н.Бондаренко

Исп. Гутарева Н.Н.

8 (39033) 24-060