



АДМИНИСТРАЦИЯ КРЕСТЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.03.2023 № 367
р.п. Крестцы

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района

В соответствии с постановлением Администрации муниципального района от 16.04.2014 №297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района»

Администрация Крестецкого муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 30.08.2018 №1212 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района»;

от 27.06.2019 № 682 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района»;

от 30.09.2020 № 1174 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района»;

от 02.12.2020 № 1474 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района»;

от 10.08.2021 № 965 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района»;

от 30.09.2021 № 1191 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района»;

от 10.08.2022 № 837 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района».

3. Постановление вступает в силу с 1 апреля 2023 года.

4. Опубликовать постановление в бюллетене «Крестецкий вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава администрации

С.А.Яковлев

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования
детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела
Администрации муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 16.04.2014 №297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района» и устанавливаются с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 года (протокол № 11) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в разделах 3 и 4 настоящего Положения;

рекомендаций Новгородской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов, иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Должностной оклад работников Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения в фиксированной сумме в рублях.

Должностной оклад работника учреждения определяется по следующей формуле:

$До = (Бо + БохКдоі)$, где:

До – должностной оклад работника Учреждения;

Бо – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада работника учреждения, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) в соответствии с приказами, указанными в разделе 2 Положения;

Кдоі – коэффициенты дифференциации окладов устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решения об установлении коэффициентов дифференциации окладов принимаются руководителями учреждений в пределах фонда оплаты труда. Коэффициенты дифференциации окладов устанавливаются в процентном соотношении или в абсолютном значении. Количество, размеры и условия применения коэффициентов дифференциации окладов определяются локальными нормативными актами учреждений с учётом специфики Учреждения.

В соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, доля должностного оклада педагогических работников в заработной плате должна составлять не менее 70%, доля должностного оклада в заработной плате остальных работников должна составлять не менее 50%.

1.5.К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.6.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.

1.7.Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников подведомственных учреждений.

1.8.Премирование работников осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с положениями об оплате труда работников подведомственных учреждений.

1.9.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) выплачиваемые в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

Оплата труда работников, переведенных (принятых) в режим дистанционной работы, регулируется данным положением и другими нормативными правовыми актами о дистанционной работе. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

1.11.Руководители Учреждений, руководствуясь Положением, разрабатывают положения об оплате труда работников возглавляемых ими Учреждений.

1.12.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13.Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

1.14.Перечень должностей работников Учреждений, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу определяется приказом Комитета.

1.15.Работникам Учреждений оказывается материальная помощь в процентном отношении к должностным окладам (или абсолютной величине) в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается близким родственникам работника (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение о выплате материальной помощи работнику (близким родственникам) и её конкретном размере принимается руководителем Учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника) с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, и оформляется приказом Учреждения.

Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

Выплата производится за счёт фонда оплаты труда работников учреждения, сложившейся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, полугодие, год) вследствие наличия вакантных должностей, временной нетрудоспособности работников или предоставления отпусков без сохранения заработной платы и по другим причинам.

1.16. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника Учреждения.

1.17. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального района на соответствующий год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.18. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.Рекомендуемые базовые (минимальные) размеры окладов работников Учреждений

Рекомендуемые базовые (минимальные) размеры окладов (должностных окладов) (далее окладов) работников Учреждений устанавливаются в соответствии с приложениями №№1-4 Положения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённых приказами:

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (приложение №1);

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (приложение №2);

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (приложение №3);

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (приложение №4).

3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1.В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района, утверждённым постановлением Администрации муниципального района от 16.04.2014 №297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работе в ночное время, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни).

3.1.1.Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными до 5% оклада (должностного оклада). Выплата устанавливается по итогам специальной оценки условий труда в учреждении. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.1.2.Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производятся за счёт фонда оплаты труда работников учреждения, сложившейся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, полугодие, год) вследствие наличия вакантных должностей, временной нетрудоспособности работников или предоставления отпусков без сохранения заработной платы и по другим причинам, независимо от числа лиц, которым указанные доплаты устанавливаются.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.1.3.Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику в размере:

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

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.При расчёте доплат, указанных в пп.3.1.3 размер оклада (должностного оклада) за час работы рассчитывается путём деления оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочих часов по соответствующей должности (профессии). Среднемесячная норма рабочих часов определяется путём деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

3.3.Размер выплат, указанных в пп.пп.3.1.2, 3.1.3, устанавливается до 150% оклада (должностного оклада) работника.

3.4.Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам учреждения является приказ учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников Учреждений

4.1.В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях района, утверждённым постановлением Администрации муниципального района от 16.04.2014 №297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя Учреждения. Выплаты устанавливаются на определённый период времени, но не более чем на один год. По истечении такого периода стимулирующие выплаты могут быть сохранены или отменены (изменены).

4.3.Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения в размере до 300 процентов оклада (должностного оклада).

Руководители Учреждений разрабатывают и утверждают приказом Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения с учётом выполнения ими следующих условий:

- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (при наличии);
- участие в методической работе и инновационной деятельности Учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах);
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- участие в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различных уровней;
- освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;
- удовлетворённость граждан качеством и количеством предоставленных государственных и муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления) (в случае их наличия);
- выполнение плановых заданий на оказание услуг;
- рост доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим годом;
- изменение объёма деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами Учреждения и др.

Проведение оценки эффективности деятельности работников осуществляется оценочной комиссией для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений, на основании данных государственной статистики, отчётности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления Учреждениями своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

Составы и порядок деятельности оценочных комиссий для осуществления оценки эффективности деятельности работников утверждается правовым актом учреждения.

Оценку показателей эффективности работников рекомендуется проводить в сроки, установленные критериями оценки их деятельности путём суммирования баллов за отчётный период и формирования рейтинговых таблиц.

Работник Учреждения готовит отчёт об оценке эффективности деятельности (далее - Отчёт) в сроки, установленные положениями об оплате труда работников Учреждений, и направляет его в оценочную комиссию.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчёты работников Учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников Учреждения.

При балльной оценке выплата устанавливается работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки эффективности деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путём деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по показателям оценки эффективности деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом директора Учреждения.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к окладу (должностному окладу) («вес» показателя).

Выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени. Основанием для установления выплат за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам учреждения является приказ учреждения.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется в процентах к должностному окладу работника без учёта доплат и выплат и выплачивается одновременно с заработной платой. Порядок и условия выплаты устанавливается руководителем учреждения в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

4.5. Премияльные выплаты устанавливаются по результатам достижения показателей результативности деятельности по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

Основными показателями результативности деятельности за определённый период являются:

- превышение плановых и (или) нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.

- за выполнения особо важных и срочных работ, проведение особо важных мероприятий.

Руководитель Учреждения может установить дополнительные показатели результативности деятельности для премирования работников.

Основанием для премирования работников учреждения является приказ (распоряжение) руководителя учреждения. Размер премии устанавливается в абсолютном значении или процентах к окладу (должностному окладу) работника до 300 %.

Премия работникам не выплачивается или выплачивается частично в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов,

- требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушения установленных учреждением требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководителя или договорными обязательствами;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;

- ошибок и искажений в отчетности.

Невыплата премии полностью или частично производится за расчётный период, в котором имело место нарушение.

Приложение № 1
к примерному Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
дополнительного образования детей,
подведомственных комитету культуры, спорта и
архивного дела Администрации муниципального
района

**Размеры должностных окладов работников учреждения,
осуществляющих профессиональную деятельность по должностям
педагогических работников, в соответствии с приказом Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования»**

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, (руб.)
1	2	3	4
	ПКГ должностей педагогических работников		
1	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	6500,00
1	2 квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	6600,00
2	3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог	6800,00
3	4 квалификационный уровень	Преподаватель	8250,00

Приложение № 2

к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных комитету культуры, спорта и архивного дела Администрации муниципального района

Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
1	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка	6500,00
1.2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7000,00
2	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью; художник	8000,00
2.2	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8600,00
2.3	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9000,00
2.4	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9600,00
2.5	5 квалификационный уровень	Начальник(заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	10500,00
3	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
3.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; специалист по кадрам; специалист по охране труда, специалист по закупкам, экономист; экономист по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	8600,00
3.2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9300,00
3.3	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10000,00
3.4	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10900,00
3.5	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	11600,00
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.3	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13200,00

Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень		Размер оклада, руб.
1	2	3	4
1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1.1		Костюмер; киномеханик	6500,00
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2.1.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	9100,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к примерному Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений дополнительного
образования детей, подведомственных комитету культуры,
спорта и архивного дела Администрации муниципального
района

Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ общетраслевых профессий рабочих, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
1	2		4
1	ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кассир билетный; контролер-кассир; оператор копировальных и множительных машин, переплётчик документов, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, сторож (вахтёр); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, машинист (кочегар) котельной, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5400,00
2	ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор электроустановок, оператор теплового пункта 4 разряда, водитель автомобиля	6900,00

**Порядок
установления размера ежемесячной стимулирующей выплаты
к должностному окладу за стаж непрерывной работы работникам
муниципальных учреждений дополнительного образования детей**

1. Ежемесячная выплата к окладу за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:
от 1 до 5 лет – 5 процентов оклада;
от 5 до 10 лет – 10 процентов оклада;
свыше 10 лет – 15 процентов оклада.
2. В стаж работы, дающей право на получение выплаты, включаются:
время работы в организациях культуры независимо от их местонахождения, организационно-правовой формы собственности;
время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;
время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), а также в случае, если работники работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учёбу и после окончания учёбы вернулись на работу в указанные учреждения;
время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, если работник до ухода в отпуск состоял в трудовых отношениях с организациями культуры, независимо от их местонахождения и организационно-правовой формы собственности;
время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;
время прохождения службы в Вооружённых Силах Российской Федерации (СССР), если работник проходил службу по профилю специальности, относящейся к сфере культуры, либо до поступления на военную службу работал в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, и после прохождения службы вернулся на работу в указанные учреждения.
3. Выплата устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.
- При временном замещении, при совмещении профессий, при работе по совместительству надбавка за стаж работы начисляется, исходя из должностного оклада по основной работе. Внешние совместители в учреждениях культуры права на выплату за стаж работы не имеют.
4. Выплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
5. Выплата за стаж осуществляется с момента возникновения права на её установление и последующее её изменение, производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении культуры, или со дня представления этих документов.
6. При увольнении работника из учреждения культуры выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при увольнении.
7. Установление стажа работы работникам учреждений, дающего право на получение ежемесячной выплаты, и определение её размера осуществляются комиссией по установлению стажа работы соответствующего учреждения, состав и положение о которой утверждается приказом руководителя учреждения.
8. Назначение ежемесячной выплаты производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии.
9. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка. Стаж работы, не установленный записями в трудовой книжке, может быть подтверждён другими надлежаще оформленными документами, выдаваемыми в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в стаж.
10. Комиссия проводит заседания по мере необходимости.
11. Изменение размера выплаты за стаж в текущем календарном году в отношении всех работников определяется комиссией по оплате труда не позднее 15 января на календарный год.
12. Ответственность за своевременное установление и пересмотр размера надбавки возлагается на руководителя учреждения.
13. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа за выслугу лет, определения его размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.