УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

района

от «25» октября 2018 года № 379-ПА

**ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации**

**Пуровского района**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района (далее - Отраслевое положение), разработано в соответствии:

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

- пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации;

- постановлением Администрации района от 21 апреля 2017 г. № 106-ПА «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Пуровского района»;

- Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол № 11 (далее – Единые рекомендации);

- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

- отраслевых, региональных и муниципальных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслевой социальной сферы»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г. протокол № 11 (далее – Единые рекомендации);

- рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284);

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Отраслевом положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – автономный округ) и муниципального образования Пуровский район, содержащими нормы трудового права.

1.3. Системы оплаты труда работников, которые включают в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципального образования Пуровский район, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.

1.4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района (далее – работники учреждений), устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- повышения должностных окладов за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;

- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

- настоящего Отраслевого положения.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется применять примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

1.7. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Отраслевым положением.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Отраслевому положению на основе отнесения профессий рабочих и должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902102696/) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902061002/) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902094699/) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- постановлением правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Отраслевому положению.

2.4. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик должностей и профессий, по которым возможно установление внутридолжностных категорий или квалификационных разрядов профессий, определяется аттестационной комиссией согласно Положению о проведении аттестации, утвержденному локальным правовым актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такового представительного органа).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с приложениями [приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/420245392/) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 24, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

2.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в [пунктах 2.3 –2.8](file:///C:\Users\Артём\Desktop\Новая%20папка\учителям-логопедам) приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в [пунктах 2.3 – 2.7](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/420245392/) и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, – путем умножения размеров ставки заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

2.7. Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах [2.8.1](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/420245392/XA00M8G2N0/), 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов учебной (преподавательской) работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

2.8. Не допускать установление подолжностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров должностных окладов, заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.9. В зависимости от условий труда работника учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Отраслевого положения.

2.10. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия, осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего Отраслевого положения.

**III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий труда.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

3.4. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.7. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального правового акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

3.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

**IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих профессиональных (должностных обязанностей), поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными правовыми актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) и трудовыми договорами.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с [приложением №](consultantplus://offline/ref=4D5FD40BFD67AEA293FA12C381433AE2329D01E9A43C6D52EE8C5E2114FC06FDF95655D9CCF2DE8556FD871Fb9E) 3 к настоящему Отраслевому положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) является локальный нормативный акт учреждения.

4.3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени;

надбавка за специфику работы;

надбавка за наличие классности;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Применение надбавки за интенсивность труда не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.5. Надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие ученой степени возникает при присуждении работнику ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Применение надбавки за наличие ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.6. Надбавка за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, автономного округа, при наличии государственной награды по основному профилю деятельности учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени возникает при присвоении почетного звания, государственной награды; ведомственного знака отличия, ученой степени – со дня присвоения.

Применение надбавки за наличие почетного звания, государственной награды, ведомственного знака отличия, ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.7. Надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается ежемесячно педагогическому работнику за особые условия труда, специфику выполняемых работ и другие факторы в зависимости от деятельности работы педагогического работника, наиболее полно учитывающие в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях).

Применение надбавки за специфику работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставки заработной платы).

4.8. Надбавка за наличие классности.

Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей ежемесячно с целью мотивации работников к повышению качества выполняемых ими работ.

Применение надбавки за наличие классности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.9. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ежемесячно к должностному окладу (ставки заработной платы) на основании приказа. Основным документом для определения стажа работника является трудовая книжка.

В стаж педагогической работы в отрасли включается общий стаж работы в учреждениях, связанных с учебной деятельностью на территории Российской Федерации, в том числе, на должностях, относящихся к профессиональной квалифицированной группе педагогических работников. При установлении надбавки за выслугу лет педагогических работников дополнительного образования в сфере культуры, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Надбавка для специалистов и служащих устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры, культуры и искусства (муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении. Надбавка устанавливается по одному из показателей.

По профессиям рабочих надбавка не устанавливается.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного Комиссией стажа работы.

Право работника учреждения (за исключением руководителя учреждения) на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Применение надбавки за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.10. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам ежемесячно при наличии у работника квалификационной категории.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие квалификационной категории возникает при присуждении работнику квалификационной категории – со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

Применение надбавки за наличие квалификационной категории не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.11. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для учреждения и муниципального образования;

- достижения педагогическими работниками высоких показателей в творческой и учебной (образовательной) деятельности обучающихся;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба;

- существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлекших привлечение денежных средств или экономию денежных средств учреждения, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;

- разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения.

4.12. Премиальные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за высокие результаты труда и при наличии экономии денежных средств в учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Показателями и критериями эффективности работы работников учреждения являются:

- выполнение утвержденного учреждению муниципального задания;

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ) муниципального задания;

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;

- внедрение инновационных форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности работника и учреждения в целом;

- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;

- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнения приказов Управления культуры Администрации Пуровского района, а также их качество;

- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики;

- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;

- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг, работ;

- отсутствие замечаний, предписывающих (не устраненных) замечаний проверяющих органов и Управления культуры Администрации Пуровского района по результатам проверок деятельности учреждения.

Рекомендуемый размер премиальных выплат по итогам работы определяется в зависимости от выполнения работником показателей и критериев эффективности его работы и процента, установленного за выполнение данных показателей и критериев эффективности работы работника учреждения.

Окончательное решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника принимается руководителем учреждения локальным нормативным актом учреждения.

Для подведения итогов и оценки выполнения работниками показателей и критериев эффективности их работы за соответствующий отчетный период, учреждением создается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом устанавливать рекомендуемый размер премиальных выплат в отношении каждого работника учреждения.

При начислении премиальных выплат по итогам работы не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;

- работа на условиях совместительства;

- временной нетрудоспособности (кроме отпуска по беременности и родам);

- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении работника, с которым прекращен трудовой договор (за исключением прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8 – 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), и (или) принятым на работу в течение квартала (года), принимается руководителем учреждения при окончательном расчете с ним с учетом его вклада в трудовую деятельность на основании отчета работника, оформленного за фактически отработанное время.

4.13. Работникам, состоящим в штате учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при начислении заработной платы работникам учреждений

Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей**

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

5.2. Условия оплаты руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», заключенным с Управлением культуры Администрации Пуровского района.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом III настоящего Отраслевого положения.

5.4. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Отраслевому положению. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в зависимости от значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений по категориям в соответствии с таблицей № 1.

Отнесение учреждений дополнительного образования в сфере культуры к определенной категории производится органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, не чаще одного раза в год на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений в соответствии с таблицей № 2 на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Таблица № 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели особенностей деятельности и значимости учреждения | Критерии значения показателей | Значение |
| 1. | Средняя численность списочного состава педагогических работников на конец отчетного периода (года) (чел.) | от 1 до 19  от 20 до 29  от 30 до 44  свыше 44 | 0,9  1,0  1,1  1,2 |
| 2. | Количество обучающихся на начало учебного года | от 1 до 149  от 150 до 299  от 300 до 499  свыше 499 | 0,9  1  1,1  1,2 |
| 3. | Осуществление учреждением, приносящий доход деятельности в зависимости от объема полученного дохода на конец отчетного периода (года) (тыс. руб.) | до 10 000  от 10 001 – 30 000  от 30 001 – 50 000  50 001 и выше | 0,9  1  1,1  1,2 |
| 4. | Количество выпускников поступивших в средние специальные учебные заведения и высшие учебные заведения | 1 – 3 чел.  4 – 8 чел.  9 – 13 чел.  14 и свыше | 0,9  1  1,1  1,2 |

Таблица № 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Муниципальные учреждения дополнительного образования, подведомственные Управлению культуры Администрации Пуровского района | | | |
| Сумма значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений | Категория 1 | Категория 2 | Категория 3 | Категория 4 |
| 0,8-2,0 | 2,1-2,9 | 3,0-3,9 | 4,0-4,8 |

5.5. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложением № 4 к настоящему Отраслевому положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Управлением культуры Администрации Пуровского района в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

По итогам оценки выполнения руководителем учреждения целевых показателей эффективности работы начальником Управления культуры Администрации Пуровского района принимается решение о размере премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района.

5.7. Руководителю, его заместителям учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при начислении заработной платы руководителя учреждения, его заместителей.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района в размере, не превышающем в кратности 2,4.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующих руководителей, его заместителей) определяется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района в размере, не превышающем в кратности размера, установленного для руководителя учреждения в соответствии с пунктом 5.7 настоящего Отраслевого положения.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами учреждения предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

6.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.6. Повышение (индексация) должностных окладов производится в соответствии с правовыми актами Администрации Пуровского района.

6.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

7.2.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) должностного оклада;

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.2.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.3. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 26 января 2017 года № 81 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Пуровского района и являющихся работниками учреждения, финансируемых из средств местного бюджета».

7.3.1. На выплату гарантированной части заработной платы в размере 12,24 должностного оклада, в том числе компенсационные выплаты в размере 0,24 должностного оклада;

7.3.2. На выплату стимулирующей части заработной платы в целом по учреждениям дополнительного образования, подведомственным Управлению культуры Администрации Пуровского района в размере 5,71 должностного оклада. Размер стимулирующей части по каждому учреждению определяется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района.

7.4. Определение фонда оплаты труда учреждения на год осуществляется по следующей формуле:

ФОТ = (ЗПгч + ЗПсч) х (РК + СН),

где,

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения на год;

ЗП гч – объем гарантированной части заработной платы на год;

ЗП сч – объем стимулирующей части заработной платы на год;

РК – районный коэффициент;

СН – надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4.1. Определение объема гарантированной части заработной платы на год осуществляется по следующей формуле:

ЗПгч = (Σ ДО х 12) + (Σ ДО х Ркв),

где:

Σ ДО – должностные оклады;

12 ‒ количество месяцев в календарном году;

Ркв – размер компенсационных выплат в год.

7.4.2. Определение объема стимулирующей части заработной платы на год осуществляется по следующей формуле:

ЗПсч = Σ ДО х Z

где:

Σ ДО – должностные оклады работников учреждения;

Z – количество должностных окладов работников учреждения, установленных согласно пункту 7.3.2 настоящего Отраслевого положения.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.6 настоящего Отраслевого положения;

оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения;

соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, установленного в соответствии с пунктом 5.7 настоящего Отраслевого положения.

7.6. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда учреждения.

7.7. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда учреждения – в размере не более 40%.

7.8. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района согласно приложению № 5 к настоящему Отраслевому положению.

7.9. В целях определения в настоящем Положении предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района, устанавливаются перечни:

**административно-управленческого персонала учреждения** – работников учреждения, занятых управлением (учреждения) оказания услуг (выполнения работ), а также работников учреждения, выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

**вспомогательного персонала учреждения** – работников учреждения, создающих условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

**основного персонала учреждения** – работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственных руководителей.

Приложение № 1

к Отраслевому положению об оплате

труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ**

служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов (ставок заработной платы)

| №  п/п | Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень) | Наименование должностей служащих (профессий рабочих) | | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | | 4 |
| 1. | **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** | | | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | |
| 1.1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, дежурный по залу, секретарь – машинистка | | 7 800 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | |
| 1.2.1 | 1 квалификационный уровень | администратор | | 7 830 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 1.3.1. | 1 квалификационный уровень | инженер (по звукозаписи, по вентиляции, программист); специалист по кадрам; программист, документовед | | 7 850 |
| 1.3.2. | 4 квалификационный уровень | наименования должностей служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | 8 900 |
| 1.4. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | |
| 1.4.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела административно-хозяйственного обслуживания | | 15 500 |
| 2. | **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | | |
| 2.1.1. | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, преподаватель, концертмейстер, педагог-организатор | | 12 600 |
| 2.1.2. | 3 квалификационный уровень | педагог-психолог, методист | | 12 650 |
| 2.1.3. | 4 квалификационный уровень | старший методист | | 12 700 |
| 3. | **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих** | | | |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 3.1.1. | 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F823846C867F81BFEEE6395722D8798331B7525bCy5K) работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС); гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); подсобный рабочий; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту оборудования, лифтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | | 7 700 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня» | | | |
| 3.2.1. | 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля. | | 8 350 |
| 3.2.2. | 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1  квалификационным уровнем настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, водитель автомобиля\* | | 9 150 |
| 4. | **Профессиональные квалификационные группы должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии** | | | |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | | |
| 4.1.1. | 1 квалификационный уровень | костюмер, машинист сцены, осветитель | | 7 700 |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | | |
| 4.2.1 | 1 квалификационный уровень | | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=2A33C0C8B64B65F67F823846C867F81BFEEE6395722D8798331B7525bCy5K) работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС): настройщик пианино и роялей | 7 760 |
| 4.3. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | | |
| 4.3.1 |  | Библиотекарь, звукооператор | | 7 800 |

\*Для высококвалифицированных рабочих возможно установление по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником и профессий рабочих 9 и 10 разряды и отнесение к 4 квалификационному уровню

Приложение № 2

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

**РАЗМЕРЫ**

должностных окладов по должностям служащих, не включённым в профессиональные квалификационные группы

| №  п/п | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Главный инженер | 17 550 |

Приложение № 3

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

**ПЕРЕЧЕНЬ**

и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера работников (кроме руководителей, их заместителей) муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных

Управлению культуры Администрации Пуровского района

| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Надбавка за интенсивность труда | до 45%  от должностного оклада (ставки) | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).  2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.  3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем дополнительных источников информации. | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.  Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения.  С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда. | ежемесячно |
| 2. | Надбавка за наличие ученой степени | 25% от должностного оклада (ставки) | Наличие у работника ученой степени доктор наук | Надбавка устанавливается при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения.  Надбавка устанавливается по одному из показателей | ежемесячно |
| 15% от должностного оклада(ставки) | Наличие у работника ученой степени кандидат наук |
| 3. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | 25% от должностного оклада (ставки) | Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | Ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | ежемесячно |
| Почетного звания | 20% от должностного оклада (ставки) | Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания | Почетное звание «Народный» |
| 25% от должностного оклада (ставки) | Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания | Почетное звание «Заслуженный» |
| Государственной награды | 25% от должностного оклада (ставки) | Надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=800D80032E31E269CB9A3CBB1C2E8C2DD2966D37C3A7F9F076B1484B7C9ECE8D5B2806BC9E307F65E0C25CD5A2ACF3F3663C094166839543jCN1L) о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099 | Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль.  Надбавка устанавливается по одному из показателей |
| 4. | Надбавка за специфику работы | до 15% от должностного оклада (ставки) | Размер и условия, оговариваются в коллективных договорах (соглашениях). | Надбавка за специфику работы устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах. Надбавка устанавливается по одному из показателей | ежемесячно |
| 5. | Надбавка за наличие классности | 10% от должностного оклада (ставки) | Наличие у рабочего по профессии «водитель автомобиля» 1 класса | Надбавка устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля».  Право водителя автомобиля на установление, изменение размера надбавки возникает при присвоении классности водителю автомобиля – со дня присвоения.  Порядок присвоения классности водителям автомобиля определяется локальным нормативным актом учреждения.  Надбавка устанавливается по одному из показателей | ежемесячно |
| 5% от должностного оклада (ставки) | Наличие у рабочего по профессии «водитель автомобиля» 2 класса |
|  |  |
| 6. | Надбавка за выслугу лет | 5% от должностного оклада (ставки) | При наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет | В стаж педагогической работы в отрасли включается общий стаж работы в учреждениях, связанных с учебной деятельностью на территории Российской Федерации, в том числе, на должностях, относящихся к профессиональной квалифицированной группе педагогических работников. Надбавка для специалистов и служащих устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры, культуры и искусства (муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении. Надбавка устанавливается по одному из показателей. По профессиям рабочих надбавка не устанавливается | ежемесячно |
| 7% от должностного оклада (ставки) | При наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет |
| 9% от должностного оклада | При наличии у работника стажа работы от 10 до 20 лет |
| 11% от должностного оклада (ставки) | При наличии у работника стажа работы свыше 20 лет |
| 7. | Надбавка за наличие квалификационной категории | 25% от должностного оклада (ставки) | Наличие у работника высшей квалификационной категории | Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. № 276.  Надбавка устанавливается по одному из показателей | ежемесячно |
| 15% от должностного оклада (ставки) | Наличие у работника первой квалификационной категории |
| 8. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | до 100%  от должностного оклада (ставки) | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением культуры Администрации Пуровского района и (или) учреждением.  2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.11 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района | Премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения.  Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника.  Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:  - объем выполняемой работы (задания);  - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);  - необходимость принятия оперативных решений;  - срочность работы (задания) | единовременно |
| 9. | Премиальные выплаты по итогам работы | до 100% месячной заработной платы \*\* | Выполнение (достижение) показателей и критериев эффективности работы работников учреждения, установленных в [пункте 4.](consultantplus://offline/ref=86B5C49A894166351CF2FBD9E7561323FFB7DA5C86DCDC473E79AC29FCF00DD5FEDDF3386BE4B81F629AF1q9G0K)12 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района | Премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения принятого в соответствии с положениями, установленными в [пункте 4.](consultantplus://offline/ref=86B5C49A894166351CF2FBD9E7561323FFB7DA5C86DCDC473E79AC29FCF00DD5FEDDF3386BE4B81F629AF1q9G0K)12 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района | ежегодно по итогам работы («День Учителя»\*) |
| 10. | Повышающий коэффициент за работу в сельской местности | до 12% от должностного оклада (ставки) | Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при работе в учреждениях и филиалах находящихся к местности относящейся к сельской местности | Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент | ежемесячно |

Примечание:

При установлении локальным нормативным актом организации системы оплат труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивая деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

\* Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии при наличии такого представительного органа).

\*\* Определить понятие "Месячная заработная плата" для целей выплаты премии по итогам учебного года как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

Приложение № 4

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

**ПЕРЕЧЕНЬ**

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям

муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

| № п/п | Наименование выплаты | Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) | Условия осуществления выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Надбавка за интенсивность труда | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности  (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).  2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.  3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.  4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.  Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником Управления культуры Администрации Пуровского района, которое оформляется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района.  Решение об установлении заместителю руководителя учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения  с учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда | до 45%  от должностного оклада | ежемесячно |
| 2. | Премиальные выплаты по итогам работы | выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы) | выполнено | до 10% от должностного оклада | ежемесячно |
| не выполнено | 0 |
| полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru, www.stat-mon.ru) | выполнено | до 20% от должностного оклада |
| не выполнено | 0 |
| отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний со стороны  контролирующих органов | отсутствие замечаний | до 20% от должностного оклада |
| наличие | 0 |
| соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя | соблюдение установленных сроков | до 20% от должностного оклада |
| несоблюдение установленных сроков | 0 |
| своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество | соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество | до 10% от должностного оклада |
| соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.8, 5.9 Отраслевого положения | соблюдение | до 20% от должностного оклада |
| несоблюдение | 0 |
| наличие трудового договора (соглашения) | состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией | до 100%  месячной заработной платы\*\* | по итогам учебного года («День учителя»\*) |
| 3. | Премия за выполнение особо  важных и ответственных работ | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением культуры Администрации Пуровского района и (или) учреждением.  2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.11 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района | премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.  Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается начальником Управления культуры Администрации Пуровского района на основании его отчета, которое оформляется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района.  Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения.  Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:  - объем выполняемой работы (задания);  - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);  - необходимость принятия оперативных решений;  - срочность работы (задания) | до 100%  от должностного оклада | единовременно |
| 4. | Повышающий коэффициент за работу в сельской местности | Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент. | повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при работе в учреждениях и филиалах находящихся в сельской местности | до 12% от должностного оклада | ежемесячно |
| 5. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | Ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | 25% от должностного оклада (ставки) | ежемесячно |
| Почетного звания, ученой степени | Почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук | надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук | 20% от должностного оклада (ставки) |
| Почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук | надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук | 25% от должностного оклада (ставки) |
| Государственной награды | Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль | надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=800D80032E31E269CB9A3CBB1C2E8C2DD2966D37C3A7F9F076B1484B7C9ECE8D5B2806BC9E307F65E0C25CD5A2ACF3F3663C094166839543jCN1L) о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.  Надбавка устанавливается по одному из показателей | 25% от должностного оклада (ставки) |
| 6. | Надбавка за выслугу лет | При наличии у работника стажа работы от  2 до 5 лет | надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях дополнительного образования, культуры и искусства, а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении.  Право руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы.  Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается начальником Управления культуры Администрации Пуровского района, которое оформляется правовым актом Управления культуры Администрации Пуровского района.  Право заместителей руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы.  Решение об установлении заместителям руководителя учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения | 5%  от должностного оклада | ежемесячно |
| При наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет | 7%  от должностного оклада |
| При наличии у работника стажа работы от 10 до 20 лет | 9%  от должностного оклада |
| При наличии у работника стажа работы свыше 20 лет | 11%  от должностного оклада |

Примечание:

При установлении локальным нормативным актом организации системы оплат труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивая деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

\* Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии при наличии такого представительного органа).

\*\* Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии по итогам учебного года как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года.

Приложение № 5

к Отраслевому положению об оплате

труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры Администрации Пуровского района

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование вида экономической деятельности** | **Наименование должностей** | | |
| **должности, относимые к административно-управленческому персоналу** | **должности, относимые к основному персоналу** | **должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Образование дополнительное детей и взрослых | директор; заместитель директора (по направлению деятельности);  начальник одела административно- хозяйственного обслуживания. | педагог дополнительного образования,  преподаватель;  концертмейстер;  педагог-психолог;  педагог-организатор;  методист;  старший методист. | администратор;  библиотекарь;  водитель автомобиля;  ведущий инженер;  ведущий специалист по кадрам;  вахтер;  гардеробщик;  главный инженер;  делопроизводитель;  документовед;  дворник;  дежурный по залу;  звукооператор;  инженер;  костюмер;  лифтер;  машинист сцены;  настройщик пианино и роялей;  осветитель;  программист;  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  секретарь-машинист;  специалист по кадрам;  сторож;  сторож (вахтер);  уборщик служебных помещений;  электромонтер по ремонту оборудования. |

Приложение № 6

к Отраслевому положению оплате

труда работников муниципальных

учреждений дополнительного образования, подведомственных

Управлению культуры Администрации

Пуровского района

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям руководителя, его заместителей,

не включённым в профессиональные квалификационные группы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Размеры должностного оклада в зависимости от значений показателей особенностей деятельности и значимости учреждений по категориям (рублей) | | | |
| Категория 1 | Категория 2 | Категория 3 | Категория 4 |
| Директор | 26 050 | 26 150 | 27 100 | 27 200 |
| Заместитель директора (по направлению деятельности) | 20 966 | 20 980 | 20 990 | 21 000 |