Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КАМЕНСКА-УРАЛЬСКОГО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15 марта 2018 г. N 188

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,

В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ОРГАН МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

"УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА КАМЕНСКА-УРАЛЬСКОГО"

ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов(в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральскогоот 20.12.2018 N 1112) |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского" осуществляет функции и полномочия учредителя, Администрация города Каменска-Уральского постановляет:

1. Утвердить Примерное [положение](#P41) об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского" осуществляет функции и полномочия учредителя (прилагается).

2. Признать утратившими силу следующие Постановления Администрации города Каменска-Уральского:

1) от 29.10.2010 N 1162 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского";

2) от 23.11.2010 N 1267 "О внесении изменений в Постановление администрации города Каменска-Уральского от 29.10.2010 N 1162 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского";

3) от 04.10.2011 N 1165 "О внесении изменений в Постановление администрации города Каменска-Уральского от 29.10.2010 N 1162 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского";

4) от 30.10.2013 N 1553 "О внесении изменений в Постановление Администрации города Каменска-Уральского от 29.10.2010 N 1162 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского";

5) от 09.01.2014 N 8 "О внесении изменений в Постановление Администрации города Каменска-Уральского от 29.10.2010 N 1162 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского";

6) от 09.04.2015 N 502 "О внесении изменений в Постановление Администрации города Каменска-Уральского от 29.10.2010 N 1162 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского";

7) от 27.04.2016 N 615 "О внесении изменений в Постановление Администрации города Каменска-Уральского от 29.10.2010 N 1162 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского".

3. Опубликовать настоящее Постановление в газете "Каменский рабочий" и на официальном сайте муниципального образования город Каменск-Уральский.

4. Настоящее Постановление вступает в силу с момента его официального опубликования.

5. Контроль исполнения настоящего Постановления возложить на заместителя главы Администрации города Д.В. Миронова.

Глава города

А.В.ШМЫКОВ

Утверждено

Постановлением Администрации

города Каменска-Уральского

от 15 марта 2018 г. N 188

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ

И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ

ОРГАН МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ "УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ

ГОРОДА КАМЕНСКА-УРАЛЬСКОГО" ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ФУНКЦИИ

И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов(в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральскогоот 20.12.2018 N 1112) |

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского" осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11, применяется к муниципальным бюджетным и автономным учреждениям, в отношении которых орган местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского" осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - учреждения), и включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений;

2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При оплате труда работников, занятых по совместительству, определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам, занятым по совместительству, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.3. Оплата труда работников за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований муниципального бюджета на предоставление учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается на уровне не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и основному персоналу, утверждается правовым актом органа местного самоуправления "Управление культуры города Каменска-Уральского" (далее - Управление культуры).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов.

Фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год (далее - годовой фонд оплаты труда) и предельная штатная численность утверждаются правовым актом Управления культуры.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям и видам деятельности учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или Профстандартам, номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", в установленном действующим законодательством порядке.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с Управлением культуры.

В случае изменения штатной численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Специалистам учреждений, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с [приложением](#P538) к настоящему Положению.

1.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,

ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда в соответствии с показателями и критериями, устанавливаемыми правовым актом Управления культуры.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) установлен в размере от 1 до 4.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждения, трудовым договором.

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

Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений за календарный год в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Постановлением Администрации города Каменска-Уральского.

2.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](#P445) настоящего Положения.

2.3. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру может устанавливаться стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов должностного оклада.

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

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться:

стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с [пунктом 8.6 главы 8](#P481) настоящего Положения;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с [пунктом 8.7 главы 8](#P486) настоящего Положения;

премии, предусмотренные [пунктом 8.9 главы 8](#P494) настоящего Положения.

Руководителю и заместителям руководителя образовательной организации, осуществляющим в этой же образовательной организации педагогическую деятельность по должности "преподаватель", "концертмейстер", устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по должности "преподаватель", "концертмейстер" в соответствии с [пунктами 6.10](#P426) и [6.11](#P430) настоящего Положения.

(абзац введен Постановлением Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по должности "преподаватель", "концертмейстер" руководителю образовательной организации устанавливается правовым актом Управления культуры, заместителям руководителя образовательной организации - правовым актом образовательной организации.

(абзац введен Постановлением Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

2.4. Порядок, условия установления и размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются правовым актом Управления культуры.

Порядок, условия установления и размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру определяются Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

2.5. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь в порядке и размерах, установленных правовым актом Управления культуры.

2.6. Заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам может выплачиваться материальная помощь в соответствии с [главой 9](#P515) настоящего Положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,

ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 5148 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 2. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 6864 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 3. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 7894 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 4. | Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 9038 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам культуры следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), которые являются выплатами стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам культуры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

3.3. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - не более 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников культуры, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам культуры, прошедшим аттестацию:

высшая квалификационная категория - 0,15;

первая квалификационная категория - 0,10;

вторая квалификационная категория - 0,05.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться работникам культуры, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

главный специалист - 0,25;

ведущий специалист - 0,2;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,1;

специалист второй категории - 0,05;

специалист третьей категории - 0,03.

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

3.6-1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам культуры стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

К стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников за организацию определенного количества конкурсов и фестивалей различного уровня, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам из числа художественного, артистического персонала учреждения исполнительского искусства устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля).

Размеры стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам культуры с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размер стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам культуры - не более 300% от оклада (должностного оклада).

(п. 3.6-1 введен Постановлением Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

3.7. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](#P445) настоящего Положения.

3.8. Работникам культуры могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные [главой 8](#P462) настоящего Положения.

3.9. Особенности регулирования работы по совместительству для работников культуры помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, устанавливаются в порядке, определяемом Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

3.10. Работникам культуры может выплачиваться материальная помощь в соответствии с [главой 9](#P515) настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ

4.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 2. | 1 квалификационный уровень | 3203 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 3. | 2 квалификационный уровень | 4004 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 4. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 5. | 1 квалификационный уровень | 4805 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 6. | 2 квалификационный уровень | 5377 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 7. | 3 квалификационный уровень | 6017 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 8. | 4 квалификационный уровень | 6733 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 9. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 10. | 1 квалификационный уровень | 7093 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 11. | 2 квалификационный уровень | 7642 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 12. | 3 квалификационный уровень | 8234 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 13. | 4 квалификационный уровень | 8870 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 14. | 5 квалификационный уровень | 9557 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 15. | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 16. | 1 квалификационный уровень | 9838 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 17. | 2 квалификационный уровень | 10596 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 18. | 3 квалификационный уровень | 11812 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление служащим следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), которые являются выплатами стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

4.3. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться служащему с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - не более 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

4.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться служащим, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

главный специалист - 0,25;

ведущий специалист - 0,2;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,1;

специалист второй категории - 0,05;

специалист третьей категории - 0,03.

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

4.5-1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление служащим стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

К стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда служащих.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных служащих, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размеры стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются служащим, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размер стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы служащим - не более 300% от оклада (должностного оклада).

(п. 4.5-1 введен Постановлением Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

4.6. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](#P445) настоящего Положения.

4.7. Служащим могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные [главой 8](#P462) настоящего Положения.

4.8. Служащим может выплачиваться материальная помощь в соответствии с [главой 9](#P515) настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

5.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | Размер минимального оклада (рублей) |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1. | 1 квалификационный уровень, в нем: |  |
| 1.1. | 1 квалификационный разряд | 3203 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 1.2. | 2 квалификационный разряд | 3546 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 1.3. | 3 квалификационный разряд | 3890 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 2. | 2 квалификационный уровень | 4120 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 3. | 1 квалификационный уровень, в нем: |  |
| 3.1. | 4 квалификационный разряд | 4347 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 3.2. | 5 квалификационный разряд | 4805 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 4. | 2 квалификационный уровень, в нем: |  |
| 4.1. | 6 квалификационный разряд | 5262 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 4.2. | 7 квалификационный разряд | 5834 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 5. | 3 квалификационный уровень, в нем: |  |
| 5.1. | 8 квалификационный разряд | 6406 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| 6. | 4 квалификационный уровень | 7035 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |

5.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам, которые являются выплатами стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент;

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

Решение об установлении рабочим повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

5.3. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - не более 3,0.

(в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

5.4. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу - не более 0,3.

(в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

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

5.5-1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

К стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда рабочих, профессиональное мастерство.

Размеры стимулирующих надбавок рабочим за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом фактических результатов их работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размер стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы рабочим - не более 300% от оклада.

(п. 5.5-1 введен Постановлением Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

5.6. Рабочим может устанавливаться стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

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

Размер надбавки - до 300 процентов оклада.

(в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.7. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](#P445) настоящего Положения.

5.8. Рабочим могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные [главой 8](#P462) настоящего Положения.

5.9. Рабочим может выплачиваться материальная помощь в соответствии с [главой 9](#P515) настоящего Положения.

Глава 6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

6.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников учебно-вспомогательного персонала | Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  | секретарь учебной части | 3949 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения | 5286 |
| (в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112) |

6.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам из числа учебно-вспомогательного персонала персонального повышающего коэффициента к установленному размеру оклада (должностного оклада), который является выплатой стимулирующего характера.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику из числа учебно-вспомогательного персонала с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - не более 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

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

6.3-1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

К стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника учреждения.

Размеры стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам из числа учебно-вспомогательного персонала с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размер стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам из числа учебно-вспомогательного персонала - не более 300% от оклада (должностного оклада).

(п. 6.3-1 введен Постановлением Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

6.4. С учетом условий труда работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](#P445) настоящего Положения.

6.5. Работникам из числа учебно-вспомогательного персонала могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные [главой 8](#P462) настоящего Положения.

6.6. Работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может выплачиваться материальная помощь в соответствии с [главой 9](#P515) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогических работников по профессиональным квалификационным группам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности педагогических работников | Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) (рублей) |
| 2 квалификационный уровень | концертмейстер | 7275 |
| 3 квалификационный уровень | методист; педагог-психолог | 7275 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель, старший методист | 7520 |

6.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации может быть предусмотрено установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), которые являются выплатами стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Решение об установлении педагогическим работникам повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогического работника на повышающий коэффициент.

6.9. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться педагогическому работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного педагогического работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - не более 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

6.10. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - 0,20;

- I квалификационная категория - 0,15.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации по одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

6.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.11-1. Положением об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации может быть предусмотрено установление педагогическим работникам стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

К стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда педагогического работника.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных педагогических работников образовательной организации с учетом показателей наполняемости классов (групп), количественных результатов подготовки обучающихся к итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров, лауреатов) конкурсов, фестивалей различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры и дополнительного образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размеры стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическому работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размер стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам - не более 300% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

(п. 6.11-1 введен Постановлением Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

6.12. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад, ставку заработной платы)) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.13. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.14. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, устанавливаются в порядке, определяемом Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 года N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

6.15. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при ее отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

6.16. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](#P445) настоящего Положения.

6.17. Педагогическим работникам могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные [главой 8](#P462) настоящего Положения.

6.18. Педагогическим работникам может выплачиваться материальная помощь в соответствии с [главой 9](#P515) настоящего Положения.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников учреждений в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области.

7.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - на основании результатов специальной оценки условий труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Приказом руководителя учреждения в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, установленные Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях", повышающие коэффициенты, иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

8.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

премии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются правовым актом руководителя учреждения в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, иным представительным органом работников.

8.3. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) могут устанавливаться работникам в соответствии с [главами 3](#P107), [4](#P167), [5](#P268), [6](#P360) настоящего Положения.

8.4. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться в соответствии с [пунктом 5.6 главы 5](#P351) настоящего Положения.

8.5. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных [пунктами 3.6-1](#P156), [4.5-1](#P258), [5.5-1](#P346), [6.3-1](#P389), [6.11-1](#P431) настоящего Положения.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с [пунктом 2.3](#P92) настоящего Положения.

Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

(п. 8.5 в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

8.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и (или) в организациях дополнительного образования сферы культуры, в следующих размерах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

(в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

свыше 5 лет - 15 процентов.

8.7. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

до 10 процентов - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук;

до 15 процентов - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20 процентов - за почетное звание "Народный";

до 25 процентов - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35 процентов - за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

8.8. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

8.9. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременные премии.

8.10. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников за эффективность труда по итогам работы.

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

Размер премии по итогам работы за период определяется с учетом выполнения работником разрабатываемых учреждением показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждений в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

(в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

Размер премии по итогам работы за период может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Порядок, условия установления и размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются правовым актом Управления культуры.

При увольнении работника до истечения периода премирования, установленного локальным нормативным актом учреждения, работник лишается права на получение премии по итогам работы за период.

8.11. Единовременные премии могут выплачиваться:

в связи с государственными праздниками;

в связи с награждениями ведомственными наградами;

в связи с наградами Российской Федерации, Свердловской области;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет со дня рождения работника, 25, 50, 75 лет и далее каждые 25 лет со дня основания учреждения);

(в ред. Постановления Администрации г. Каменска-Уральского от 20.12.2018 N 1112)

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размер единовременной премии устанавливается в абсолютном размере, не зависит от фактически отработанного времени и может составлять до 200 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

8.12. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

8.13. При отсутствии или недостатке финансовых средств выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены, уменьшены либо отменены в порядке, установленном трудовым законодательством.

Глава 9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь в порядке и размерах, установленных правовым актом Управления культуры.

9.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

9.3. Отказ в оказании материальной помощи работнику допускается при отсутствии у учреждения экономии фонда оплаты труда.

Приложение

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных и автономных

учреждений, в отношении которых

орган местного самоуправления

"Управление культуры

города Каменска-Уральского"

осуществляет функции

и полномочия учредителя

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ

ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДОВ ЗА РАБОТУ

В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ, РАБОЧИХ ПОСЕЛКАХ,

ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА

1. Начальники (заведующие) отделов.

2. Заведующие секторами, филиалами, службами, объектами досуговой работы, фильмобазами (фильмохранилищами).

3. Главный инженер, хранитель фондов, художник, архитектор, дирижер, режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, администратор.

4. Художественный руководитель.

5. Специалисты всех категорий: научный сотрудник, методист, редактор, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, артист, культорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, экономист, бухгалтер, архитектор, техник, мастер, ученый секретарь, художник, художник-оформитель, педагог - организатор воспитательной работы с детьми и подростками; руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик, заведующий художественной частью, юрисконсульт и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

6. Киномеханики.