

# Администрация Сямженского муниципального района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 25.02.2019 № 59  
с.Сямжа

Об оплате труда работников  
Бюджетных учреждений культуры  
Сямженского муниципального  
района, финансируемых из  
Бюджета района

В соответствии со [статьями 129, 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Законом](#) Вологодской области от 17.10.2008 N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", руководствуясь решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008 N 77 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района"» (с последующими изменениями и дополнениям).

### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Сямженского муниципального района (приложение 1).

2. Утвердить Положение об оплате труда руководителей бюджетных учреждений культуры Сямженского муниципального района (приложение 2).

3. Утвердить Положение об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры Сямженского муниципального района (приложение 3).

4. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации Сямженского муниципального района от 17.12.2015г. № 386 «Об утверждении Положения об оплате труда работников и руководителей бюджетного учреждения дополнительного образования Сямженского муниципального района «Сямженская детская школа искусств»;

- постановление главы Сямженского муниципального района от 23.03.2009г. N 123 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета района», за исключением пункта 3;

- пункт 2 постановления администрации Сямженского муниципального района от 27.02.2014г. N 89 «О внесении изменений в некоторые муниципальные правовые акты Сямженского района»;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 17.12.2015г. N 386 «Об утверждении положения об оплате труда работников и руководителей бюджетного учреждения дополнительного образования сямженского муниципального района «Сямженская детская школа искусств», за исключением пункта 2;

- постановление администрации Сямженского муниципального района от 10.02.2010г. N 45 «Об отнесении к группе по оплате труда МОУ ДОД «Сямженская детская школа искусств», за исключением пункта 2.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

Глава администрации района

Н.Н.Иванов

Утверждено  
Постановлением  
Администрации Сямженского  
муниципального района  
от 25 февраля 2019 г. N 59  
(приложение 1)

**Положение**  
**Об оплате труда работников бюджетных учреждений**  
**культуры Сямженского муниципального района**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Сямженского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии **Законом** Вологодской области от 17.10.2008 N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области" и Решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008 N 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с Трудовым **кодексом** Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами области, Решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008 N 77 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района" , настоящим Положением.

**II. Порядок определения окладов**  
**(должностных окладов) работников учреждений**

2.1. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе в соответствии с [Законом](#) Вологодской области от 17.10.2008 N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", на основании Решения Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008 N 77 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района", отраслевого повышающего коэффициента и персонального повышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", [Приказом](#) Департамента культуры и туризма Вологодской области от 12.08.2015 N 171 "Об утверждении примерного перечня должностей и профессий работников государственных учреждений культуры, туризма, государственных образовательных учреждений сферы культуры, государственных архивных учреждений, подведомственных Департаменту культуры и туризма Вологодской области, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности" (приложение 1 к настоящему Положению).

### 2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов

Профессиональная квалификационная группа	Размеры отраслевых повышающих коэффициентов
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава. Общеотраслевые должности служащих первого уровня. Должности и профессии первого уровня	2,4

Должности работников культуры, искусства среднего звена. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня. Должности и профессии второго уровня	2,8
Должности работников культуры, искусства ведущего звена. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня. Должности третьего уровня	1,8
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства. Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня. Должности четвертого уровня	1,6

2.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 6.0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения.

### **III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда

3.1.1. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждения (структурных подразделений учреждения), занимающим должности работников культуры, искусства, работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты - 40 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

#### 3.1.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Доплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

#### 3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

К заработной плате работников учреждения в соответствии с действующим законодательством применяется районный коэффициент - 15%.

### **IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Порядок, размеры и условия применения выплат стимулирующего характера в учреждении и по отдельным должностям и профессиям определяются локальными нормативными актами учреждения.

#### 4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактического участия в репертуаре, подготовке новых программ (выпуске нового спектакля); иным служащим из числа работников учреждения в зависимости от количества и статуса проводимых учреждением мероприятий, интенсивности, напряженности и сложности выполняемых работ, соблюдения сроков оказания услуг и внедрения новых технологий, направленных на повышение эффективности и качества оказываемых услуг.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 300 процентов должностного оклада. Решение об установлении размера доплаты и срока, на который устанавливается доплата, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

#### 4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

В учреждении устанавливается доплата за выслугу лет согласно приложению №2, №3 к настоящему Положению.

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

4.3.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на основе показателей качества профессиональной деятельности.

Критериями установления доплаты являются:

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

организация и проведение крупных и особо значимых для района мероприятий.

Показатели оценки результатов работы утверждаются руководителем учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 300 процентов должностного оклада. Решение об установлении размера доплаты и срока, на который устанавливается доплата, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

#### 4.3.2. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания

устанавливается работникам учреждения из числа служащих, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

до 10% должностного оклада за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный";

до 20% должностного оклада за ученую степень доктора наук или за почетное звание "Народный".

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

#### 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

4.4.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

результаты деятельности учреждения, учитываемые на основе установленных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения количественных и качественных показателей;

добросовестное исполнение работникам учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов.

4.4.2. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.4.3. Премия выплачивается при условии экономии фонда заработной платы.

## **V. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений**

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из штатного расписания учреждения в соответствии с настоящим положением, и состоит из должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. На оплату труда работников учреждений направляются средства бюджета района и средства от приносящей доход деятельности.

Объем средств фонда оплаты труда работников учреждения определяется Решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района на основании штатных расписаний бюджетных учреждений культуры.

Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
бюджетных учреждений культуры  
Сямженского муниципального района

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ (ПКГ)**

ПКГ	Профессиональная квалификационная группа	Характеристика группы
1 ПКГ	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Смотритель музейный; контролер билетов
	Общепрофессиональные должности служащих первого квалификационного уровня	Дежурный; кассир; делопроизводитель
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого квалификационного уровня	Гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; дворник; подсобный рабочий
2 ПКГ	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; артист оркестра (ансамбля); организатор экскурсий; руководитель кружка любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки; распорядитель танцевального вечера; аккомпаниатор; культурный организатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда
	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Техник-программист; художник; специалист по работе с молодежью; заведующий хозяйством
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Водитель автомобиля; кочегар

3 ПКГ	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Концертмейстер по классу вокала; главный библиотекарь; главный библиограф; художник-декоратор; художник-модельер театрального костюма; художник-постановщик; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, центра традиционной народной культуры; экскурсовод; артист-вокалист; хранитель фондов; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по фольклору; звукооператор ; администратор
	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Специалист по кадрам
4 ПКГ	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома культуры, центра народной культуры и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующий музыкальной частью; художественный руководитель
	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Начальник отдела кадров
	Общепрофессиональные должности	Директор (заведующий) филиала,

	служащих третьего уровня	другого обособленного структурного подразделения
--	--------------------------	--

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ**

**1. Общие положения**

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют работники бюджетных учреждений культуры, занимающие должности работников культуры, работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы (далее - работники). Должности вышеуказанных категорий работников должны предусматриваться соответствующими профессиональными квалификационными группами.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения (далее - Положение).

**2. Исчисление стажа работы, дающего право  
на установление доплаты за выслугу лет**

2.1. В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей бюджетной сферы;

время работы в организациях любой организационно-правовой формы на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, при приеме на работу в учреждение культуры на аналогичную должность;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней, а также на

освобожденных выборных должностях этих органов; партийных органов всех уровней, а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в государственных органах, органах местного самоуправления, Советах народных депутатов, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время обучения работников учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

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

### **3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет**

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы в зависимости от выслуги лет в соответствии с разделом 2 настоящего Положения в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 20%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 30%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 40%.

3.2. Доплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им

возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности работника, начисление доплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, доплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника доплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3.5. Работающим пенсионерам доплата за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

#### **4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение доплаты за выслугу лет**

4.1. Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения культуры.

4.3. Основным документом для определения стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

#### **5. Заключительные положения**

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ  
РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

**1. Общие положения**

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют лица, работающие в государственных учреждениях культуры по профессиям, отнесенным к профессиям рабочих в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно исходя из установленных руководителем должностных окладов в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право  
на установление доплаты за выслугу лет**

2.1. В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1.1 настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры;

время работы в организациях любой организационно-правовой формы и формы собственности, в органах государственной власти и органах местного самоуправления при приеме на работу в учреждение культуры по аналогичной профессии;

время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

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

**3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет**

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

3.2. Доплата за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период его временной нетрудоспособности, начисление доплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, доплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника доплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3.5. Работающим пенсионерам доплата за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

#### **4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение доплаты за выслугу лет**

4.1. Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Основным документом для определения стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

## **5. Заключительные положения**

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

Утверждено  
Постановлением  
Администрации Сямженского  
муниципального района  
от 25 февраля 2019 г. N 59  
(приложение 2)

**Положение  
об оплате труда руководителей (Директоров) бюджетных учреждений  
культуры Сямженского муниципального района**

1. Заработная плата руководителей (директоров) учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя (директора) учреждения устанавливается Руководителем администрации Сямженского муниципального района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения и закрепляется в трудовом договоре.

Руководитель	Размер оклада (руб.)
БУК СМР «Сямженский районный краеведческий музей»	10158,00
БУК СМР «Сямженский районный центр культуры»	11576,00
БУК СМР «Сямженская централизованная библиотечная система»	12556,00
Учреждения культуры сельского поселения	10500,00

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (приложение 1 к настоящему Положению).

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются Главой администрации Сямженского муниципального района с учетом предложений комиссии, созданной при органе администрации Сямженского муниципального района, по подготовке предложений по регулированию трудовых отношений с руководителями муниципальных учреждений (далее - комиссии по регулированию трудовых отношений), либо руководителей структурных подразделений (органа) администрации Сямженского муниципального района в случае, если при них

не создана комиссия по регулированию трудовых отношений (приложение 2 к настоящему Положению).

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Главой администрации Сямженского муниципального района.

5. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются постановлением администрации Сямженского муниципального района и трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и Главой администрации Сямженского муниципального района (далее - трудовой договор).

6. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу.

8. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

9. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее по тексту - выплата за стаж работы) устанавливается на основании решения Комиссии по подготовке предложений по регулированию трудовых отношений с руководителями муниципальных учреждений (далее - Комиссия), на постоянной основе и производится ежемесячно.

9.1. Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 лет до 15	30

лет	
от 15 лет и более	40

9.2. В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на руководящих должностях;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, соответствующих профилю занимаемой должности в учреждении;

время обучения руководителей учреждений в образовательных организациях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее девяти месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в муниципальные учреждения Сямженского муниципального района;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с муниципальными учреждениями Сямженского муниципального района;

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей социальной сферы при определении стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы, руководителям Учреждений.

9.3. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, исчисляется год за год.

9.4. Периоды работы, включаемые в стаж, дающий право на установление выплаты за стаж работы, в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

9.5. Выплата за стаж работы начисляется исходя из должностного оклада (далее по тексту - оклад) без учета компенсационных и стимулирующих выплат и производится ежемесячно одновременно с заработной платой исходя из фактически отработанного времени.

9.6. Выплата за стаж работы производится со дня возникновения права на ее назначение.

Если у руководителя учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за стаж наступило в период его пребывания в очередном отпуске или отпусках по уходу за ребенком, а также в период его временной нетрудоспособности, указанная выплата производится со дня окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя учреждения право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательной организации, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается выплата за стаж работы со дня наступления этого права и производится перерасчет средней заработной платы.

9.7. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплат за стаж работы, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов представляются справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на выплату за стаж работы или ее размера.

9.8. Комиссия уточняет стаж работы руководителей учреждений, дающий право на получение выплаты за стаж работы, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

10. Порядок определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ

10.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы и выплата

за качество выполняемых работ устанавливаются ежегодно не позднее 30 числа месяца предшествующему началу года на основании показателей для установления выплат в соответствии с приложением 3, приложением 4 к настоящему Положению. Для руководителя вновь созданного учреждения соответствующие выплаты устанавливаются исходя из показателей по первому месяцу работы учреждения.

10.2. Руководитель учреждения в срок до 28 числа месяца, предшествующего началу года, представляет председателю Комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы, подтверждающие степень достижения показателей за предшествующий год.

10.3. На заседании Комиссии анализируются представленные материалы и подсчитываются проценты по всем показателям, указанным в приложениях 3 и 4 к настоящему Положению, решение Комиссии оформляется протоколом.

10.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ определяются для каждого руководителя индивидуально с учетом достигнутых результатов (общего количества процентов) исходя из имеющихся финансовых средств на данные цели.

10.5. Председатель Комиссии знакомит руководителя учреждения с решением Комиссии под роспись.

10.6. Заведующий отделом культуры и молодёжной политики администрации Сямженского муниципального района, курирующий деятельность учреждения согласовывает размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения и представляет на утверждение Главе администрации Сямженского муниципального района.

## 11. Премияльная выплата по итогам работы руководителю учреждения

11.1. Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за установленный период - квартал и (или) год.

Критериями оценки деятельности руководителя учреждения для его премирования являются:

добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей;

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

успешное внедрение новых технологий, программ, методик;

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, муниципального образования "Сямженский муниципальный район".

11.2. Размер премии по итогам работы за квартал и (или) год устанавливается Главой администрации Сямженского муниципального района на основании предложения Заведующего отделом культуры и молодёжной политики администрации Сямженского муниципального района, курирующего деятельность учреждения, и протокола Комиссии.

11.3. Руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий по итогам выполнения особо важных и сложных заданий Главы администрации Сямженского муниципального района или заданий, требующих сокращенных сроков их выполнения.

11.4. В случае применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания ежеквартальная премия не устанавливается за квартал, в котором принято решение о применении к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания.

11.5. Премирование за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться ежемесячно при наличии средств.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

12.1. Перечень выплат компенсационного характера, в учреждении:

12.1.1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов от месячной заработной платы в соответствии со [статьей 148](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 16.07.1992 N 494 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области".

12.1.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

12.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителей учреждения.

Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда руководителей (директоров)  
бюджетных учреждений культуры  
Сямженского муниципального района

**Перечень  
видов выплат компенсационного характера в бюджетных  
Учреждениях культуры Сямженского муниципального района**

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
2. Доплата за работу в Учреждении, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается руководителю в размере 20 процентов должностного оклада.

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда руководителей (директоров)  
бюджетных учреждений культуры  
Сямженского муниципального района

**Перечень  
видов выплат стимулирующего характера в бюджетных  
Учреждениях культуры Сямженского муниципального района**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Приложение 3  
к Положению  
об оплате труда руководителей (директоров)  
бюджетных учреждений культуры  
Сямженского муниципального района

**Показатели  
для установления выплаты за интенсивность  
и высокие результаты**

N п/п	Показатели	Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю
1	2	3
1	Разработка (наличие) нормативных, методических и информационных документов по вопросам деятельности Учреждения	до 30
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения	до 30
3	Внедрение инновационных методов и форм деятельности Учреждения (участие в совещаниях, конференциях, разработка методических пособий, разработка и внедрение программ)	до 30
4	Привлечение на развитие материально-технической базы учреждения дополнительных источников финансирования	до 30
5	Перевыполнение количественных и качественных показателей деятельности учреждения без привлечения бюджетных средств	до 30

Приложение 4  
к Положению  
об оплате труда руководителей (директора)  
бюджетных учреждений культуры  
Сямженского муниципального района

**Показатели  
для установления выплат за качество выполняемых работ**

п/п	Критерии	Показатели	Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю
1	2	3	4
1	Соответствие функционирования и развития Учреждения законодательству РФ, областному законодательству, уставу Учреждения, локальным актам	Наличие, полнота и качество устава, локальных актов Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, необходимых лицензий, планов работы Учреждения	до 30
2	Уровень организации управления по направлениям основной деятельности Учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб физических и юридических лиц в результате деятельности Учреждения	до 30
		Отсутствие нарушений законодательства в сфере основной деятельности	до 30
		Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными и другими организациями по направлению деятельности учреждения	до 30
3	Организация работы по развитию материально-	Состояние условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, уровень	до 20

	технической базы Учреждения	информатизации Учреждения	
4	Организация работы с кадрами	Организация обучения, повышения квалификации работников Учреждения, формирование кадрового резерва Учреждения	до 30
5	Соблюдение трудовых прав работников Учреждения	Отсутствие нарушений трудового законодательства, отсутствие задолженности по выплате заработной платы	до 30
6	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины в деятельности Учреждения	Отсутствие допущенных по вине руководителя Учреждения нарушений установленных сроков предоставления бюджетной, бухгалтерской, статистической отчетности; просроченной задолженности по уплате налогов и сборов	до 30
7	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя Учреждения	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, решений, указаний, поручений контролирующих органов, отраслевых (функциональных) органов района, предложений по актам проверок и предписаниям, подлежащим выполнению, представление отчетов, запрашиваемых документов	до 30
		Соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка руководителем Учреждения	до 30

Утверждено  
Постановлением  
Администрации Сямженского  
муниципального района  
от 25 февраля 2019 г. N59  
(приложение 3)

**Положение**  
**об оплате труда работников образовательных учреждений**  
**дополнительного образования детей, осуществляющих свою**  
**деятельность в сфере культуры Сямженского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры, (далее - Положение) разработано в соответствии [Законом](#) Вологодской области от 17.10.2008 N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", руководствуясь Решением Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008 N 77 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района"»и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размер оплаты труда руководителя, его заместителя;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих";

[приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии",

коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иных федеральных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации, решения Представительного Собрания Сямженского муниципального района от 09.12.2008 N 77 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района"», и настоящим Положением.

## **2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за категорийность.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей – в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Учреждения, за исключением педагогических работников дополнительного образования детей, – 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников дополнительного образования детей – 1,73.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов в квалификационном уровне
2	3
Профессии первого уровня	1 – 2,35
Должности первого уровня Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 – 2,5
Должности и профессии второго уровня	1 – 2,6
Должности третьего уровня	1 – 2,7

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25

Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15
Начальное профессиональное образование	1.10
Среднее (полное) общее образование	1.05
Основное общее образование	1.0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений образования.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,3
Первая категория	1,2

### **3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

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

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренным действующим

законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.1.2. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

### 3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

### 3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

- за руководство методическими секциями - в размере 5 - 10% должностного оклада;

- за классное руководство в размере 10 - 60% должностного оклада;

- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10 - 30% от должностного оклада;

- за руководство оркестрами, хорами, ансамблями при наполняемости от 10 человек - в размере до 15% от должностного оклада;

- за концертмейстерскую работу - в размере 5 - 15% от должностного оклада.

- доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с

ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который устанавливается доплата, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3, рассчитываются исходя из должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

##### **4.1. Выплата за стаж непрерывной работы.**

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам Учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, но не более одного должностного оклада.

4.1.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1. и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

## 4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

### 4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который устанавливается надбавка, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

##### 4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

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

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности Учреждения. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом учреждения.

##### 4.3.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный...", "Заслуженный...") в размере 20% должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

#### 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

## **5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей учреждений**

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

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Главой администрации Сямженского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения определяются руководителем учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя учреждения:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	7030,00
Заместитель руководителя	6010,00

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя учреждения формируется на основе применения к минимальному

должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории.

5.4. Персональный коэффициент для руководителя устанавливается Главой администрации Сямженского муниципального района, исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численности работников Учреждения, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Высшая группа	1,55
1 группа	1,37
2 группа	1,20
3 группа	1,04
4 группа	1,0

5.4.2. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя руководителя в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Высшая группа	1,45
1 группа	1,30
2 группа	1,13
3 группа	1,04
4 группа	0,95

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с	1.20

присвоением лицу квалификации "бакалавр"	
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15
Начальное профессиональное образование	1.10
Среднее (полное) общее образование	1.05
Основное общее образование	1.0

5.6. При подтверждении соответствия занимаемой должности руководителю и заместителю руководителя устанавливается коэффициент в размере 1,35.

5.7. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты руководителю и заместителю руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.7.1.1. Доплата руководителю, заместителю руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренным действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

5.7.1.2. Доплата за работу в Учреждении, расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается руководителю, заместителю руководителя в размере 25 процентов должностного оклада.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### 5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителю, заместителю руководителя, Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

#### 5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 5.9.1, рассчитывается исходя:

из должностного оклада по основному месту работы.

5.8.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.4. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы

наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.6. Стаж непрерывной работы заместителям руководителя, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается на определённый срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки (Приложение 1).

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения.

Для руководителя Учреждения размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с актом учредителя Учреждения.

Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным

договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

#### 5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, заместителю руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

#### 5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения .

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается на определённый срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показателей эффективности работы руководителя Учреждения, критерии их оценки устанавливаются Главой администрации Сямженского муниципального района (Приложение 2).

Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

5.8.4. Порядок определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ

##### 5.8.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

руководителю и выплата за качество выполняемых работ устанавливаются ежегодно не позднее 30 числа месяца предшествующему началу года на основании показателей для установления выплат в соответствии с приложением 1, приложением 2 к настоящему Положению. Для руководителя вновь созданного учреждения соответствующие выплаты устанавливаются исходя из показателей по первому месяцу работы учреждения.

Руководитель учреждения в срок до 28 числа месяца, предшествующего началу года, представляет председателю Комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы, подтверждающие степень достижения показателей за предшествующий год.

На заседании Комиссии анализируются представленные материалы и подсчитываются проценты по всем показателям, указанным в приложениях 1 и 2 к настоящему Положению, решение Комиссии оформляется протоколом.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ определяются для каждого руководителя индивидуально с учетом достигнутых результатов (общего количества процентов) исходя из имеющихся финансовых средств на данные цели.

Председатель Комиссии знакомит руководителя учреждения с решением Комиссии под роспись.

Заведующий отделом культуры и молодежной политики администрации Сямженского муниципального района, курирующий деятельность учреждения согласовывает размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения и представляет на утверждение Главе администрации Сямженского муниципального района.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основании показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

#### 5.8.5. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней;

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

5.8.5.1 Размер премии руководителю учреждения по итогам работы за квартал и (или) год устанавливается Главой администрации Сямженского муниципального района на основании предложения Заведующего отделом культуры и молодёжной политики администрации Сямженского муниципального района, курирующего деятельность учреждения, и протокола Комиссии.

Руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий по итогам выполнения особо важных и сложных заданий Главы администрации Сямженского муниципального района или заданий, требующих сокращенных сроков их выполнения.

В случае применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания ежеквартальная премия не устанавливается за квартал, в котором принято решение о применении к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания.

Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении премирования, принимает руководителем Учреждения.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.9. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Главой администрации Сямженского муниципального района, а других работников, ведущих помимо ее основной работы - руководителем образовательного учреждения.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет ассигнований из муниципального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда работников учреждения определяется учредителем, в ведении которого находится учреждение.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения - по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
образовательных учреждений  
дополнительного образования  
детей, осуществляющих свою  
деятельность в сфере культуры  
Сямженского муниципального района

**Показатели  
для установления выплаты за интенсивность  
и высокие результаты**

N п/п	Показатели	Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю
1	2	3
1	Разработка (наличие) нормативных, методических и информационных документов по вопросам деятельности Учреждения	до 30
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения	до 30
3	Внедрение инновационных методов и форм деятельности Учреждения (участие в совещаниях, конференциях, разработка методических пособий, разработка и внедрение программ)	до 30
4	Привлечение на развитие материально-технической базы учреждения дополнительных источников финансирования	до 30
5	Перевыполнение количественных и качественных показателей деятельности учреждения без привлечения бюджетных средств	до 30

Приложение 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
образовательных учреждений  
дополнительного образования  
детей, о осуществляющих свою  
деятельность в сфере культуры  
Сямженского муниципального района

**Показатели  
для установления выплат за качество выполняемых работ**

п/п	Критерии	Показатели	Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю
1	2	3	4
1	Соответствие функционирования и развития Учреждения законодательству РФ, областному законодательству, уставу Учреждения, локальным актам	Наличие, полнота и качество устава, локальных актов Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, необходимых лицензий, планов работы Учреждения	до 30
2	Уровень организации управления по направлениям основной деятельности Учреждения	Сохранение контингента обучающихся	до 30
		Отсутствие нарушений законодательства в сфере основной деятельности	до 30
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	до 30
3	Организация работы по развитию материально-технической базы Учреждения	Состояние условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, уровень информатизации Учреждения	до 20

4	Организация работы с кадрами	Организация обучения, повышения квалификации работников Учреждения, формирование кадрового резерва Учреждения	до 30
5	Соблюдение трудовых прав работников Учреждения	Отсутствие нарушений трудового законодательства, отсутствие задолженности по выплате заработной платы	до 30
6	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины в деятельности Учреждения	Отсутствие допущенных по вине руководителя Учреждения нарушений установленных сроков предоставления бюджетной, бухгалтерской, статистической отчетности; просроченной задолженности по уплате налогов и сборов	до 30
7	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя Учреждения	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, решений, указаний, поручений контролирующих органов, отраслевых (функциональных) органов района, предложений по актам проверок и предписаниям, подлежащим выполнению, представление отчетов, запрашиваемых документов	до 30
		Соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка руководителем Учреждения	до 30

---