|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПЕЧОРА»** |  | **«ПЕЧОРА»**  **МУНИЦИПАЛЬНÖЙ РАЙОНСА**  **АДМИНИСТРАЦИЯ** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  **ШУÖМ** | | |
| « 29 » июня 2018 г.  г. Печора, Республика Коми |  | № 743 |

|  |
| --- |
|  |
| Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» | |  |

Руководствуясь статьей 38 Устава муниципального образования муниципального района «Печора», постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.2018 № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора», в целях усиления заинтересованности руководителей и специалистов муниципальных учреждений культуры муниципального района «Печора», городского поселения «Печора», в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов

администрация ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора, муниципального образования городского поселения «Печора» (далее - Учреждение), подведомственных Управлению культуры и туризма муниципального района «Печора», согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Руководителям муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора, муниципального образования городского поселения «Печора», подведомственных Управлению культуры и туризма муниципального района «Печора», в срок до 01 августа 2018 года:

1) внести изменения в Положение об оплате труда работников Учреждения, утвержденное локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающее систему оплаты труда работников Учреждения, в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=AF27FF133C85DE114EB26501F26DAF18BCF0252A15A81EFE99CC740534130563417B0FC5D4E4B610D442E773yDF) об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора».

2) осуществить информирование работников Учреждения о предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора, устанавливаемых настоящим постановлением.

3) провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам в связи с внесением изменений в действующую систему оплаты труда в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=AF27FF133C85DE114EB27B0CE401F111BAF3722F1BA91DA9CD932F586371yAF) Российской Федерации.

1. Ввести с 1 сентября 2018 года систему оплаты труда, установленную в соответствии с Положением об оплате труда работников культуры и дополнительного образования муниципального района «Печора», в муниципальных учреждениях культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора».
2. Установить, что:

1) заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения показателей эффективности, результативности, качества и сложности при выполнении ими работ той же квалификации.

2) объем средств на оплату труда работников, предусмотренных по муниципальным учреждениям культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора», может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

* 1. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года [№ 597](consultantplus://offline/ref=8D4D20934C3CA783356AA320EC15BF0B6C129FBE3B228F832155FF3700fE2EF) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанных категорий работников учреждения производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8D4D20934C3CA783356AA320EC15BF0B6F189FB537218F832155FF3700fE2EF) Российской Федерации.

1. Признать утратившими силу постановление администрации муниципального района «Печора» от 23.09.2008 № 1218 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Печора» (вместе с «Порядком отнесения муниципальных учреждений культуры муниципального района «Печора» к группам по оплате труда руководителей», «Порядком формирования планового фонда оплаты труда муниципальных учреждений культуры муниципального района «Печора»).
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия и подлежит размещению на официальном сайте администрации муниципального района «Печора».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя администрации муниципального района «Печора» И.А. Шахову.

Глава муниципального района-

руководитель администрации Н.Н. Паншина

Приложение

к постановлению администрации МР «Печора

от «29» июня 2018 года № 743

Положение

об оплате труда работников муниципальных

учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора»

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» (далее – Положение), подведомственных Управлению культуры и туризма муниципального района «Печора», разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.23018 № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора».
   2. Положение включает в себя:

* размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
* условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;
* порядок формирования фонда оплаты труда.
  1. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативно-правовыми актами муниципального района «Печора».
  2. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
  3. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. [Д](consultantplus://offline/ref=A8EED0C6EE6836D9FD56AF94BC3EB2D97462E852F51048CA5D3A33306355355F4397A3BD94B89F28F48E0460t9m0I)олжностные оклады (оклады) специалистов и рабочих

* 1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих Учреждения по профессиональным квалификационным группам
     1. Должностные оклады работников культуры и дополнительного образования учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных [групп](consultantplus://offline/ref=1766EABEE5D90B25C7CF6FEAE79B08BE9B47E83FC9DA8FD93674F3D4CEDB0587936846828EBDB7D7n0B8H) должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов по ПКГ:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | | | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | | | |
| Смотритель музейный; контролер билетов. | | | 8000 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | | |
| Заведующий билетными кассами; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; | | | 8500 |
| Заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; | | | 9000 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | | |
| Администратор; звукооператор | | | 9000 |
| Художник-фотограф; заведующий аттракционом;  библиотекарь; библиограф; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод);  специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; редактор по репертуару | | | 9100 |
| Репетитор по вокалу; репетитор по балету;  старший администратор;  специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела | | | 9500 |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;  методист по составлению кинопрограмм | | | 9800 |
| Концертмейстер по классу вокала (балета); | | | 10500 |
| Главный библиотекарь; главный библиограф | | | 11000 |  |
| Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор;  мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; аккомпаниатор-концертмейстер | | | 11150 |
| Художник-постановщик; | | | 11850 |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры | | | |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | | 9100 | |
| Режиссер; звукорежиссер;  заведующий художественно-оформительской мастерской | | | 9500 |
| Заведующий передвижной выставкой музея;  балетмейстер; хормейстер | | | 9800 |
| Режиссер массовых представлений; | | | 10500 |
| Главный хранитель фондов | | | 11150 |
| Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик;  дирижер;  заведующий отделом (сектором) библиотеки;  заведующий отделом (сектором) музея;  заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | | | 11850 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников: | | | |
| 2 квалификационный уровень | | | |
| Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 9000 | | |

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

* + 1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных [групп](consultantplus://offline/ref=A0CF6C2CBD314943FC3827CE4DBE8AAA44DEF065109187389E25C1B8E8E2A2A763C7D60D11701Ej2DAH), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 7650 |
| 2-й квалификационный уровень | 7725 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 7875 |
| 2-й квалификационный уровень | 8025 |
| 3-й квалификационный уровень | 8250 |
| 4-й квалификационный уровень | 8550 |
| 5-й квалификационный уровень | 8850 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 8925 |
| 2-й квалификационный уровень | 9150 |
| 3-й квалификационный уровень | 9375 |
| 4-й квалификационный уровень | 9675 |
| 5-й квалификационный уровень | 9975 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | 10350 |
| 2-й квалификационный уровень | 10650 |
| 3-й квалификационный уровень | 10800 |

* + 1. Размеры должностных окладов, предусмотренные разделами «1 квалификационный уровень» - «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, специалист гражданской обороны с учетом предусмотренного квалификационным характеристиками внутри должностного категорирования.
    2. Размер должностного оклада, предусмотренный [разделом](#Par145) «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», распространяется на должность руководителя структурного подразделения любого функционала.
  1. Должностные оклады работников культуры, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| 2.1. В учреждениях музейного типа, в библиотеках: | |
| Помощник директора (генерального директора, заведующего) библиотеки, централизованной библиотечной системы, музея | 8800 |
| Библиотекарь-каталогизатор;  специалист по библиотечно-выставочной работе | 9100 |
| Специалист по учету музейных предметов, по обеспечению сохранности музейных предметов, по обеспечению сохранности объектов культурного наследия, по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), по экспозиционной и выставочной деятельности;  Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов);  эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов, по изучению и популяризации объектов культурного наследия;  хранитель музейных предметов;  редактор электронных баз данных музея | 9100 |
| Эксперт по комплектованию библиотечного фонда | 9800 |
| Главный хранитель музейных предметов | 11150 |
| 2.2. В культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других учреждениях культурно-досугового типа: | |
| Светооператор | 8800 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу; режиссер любительского театра (студии) | 9800 |
| Менеджер культурно-досуговых организаций  клубного типа, парков культуры и отдыха,  других аналогичных культурно-досуговых организаций | 10500 |
| Художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, городского сада, научно-методического центра народного творчества, дома (центра) народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 11850 |

* 1. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2.1 и 2.2 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Межразрядные коэффициенты | Оклад, рублей |
| 1 | 1,0 | 7500 |
| 2 | 1,020 | 7650 |
| 3 | 1,040 | 7800 |
| 4 | 1,060 | 7950 |
| 5 | 1,080 | 8100 |
| 6 | 1,100 | 8250 |
| 7 | 1,125 | 8438 |
| 8 | 1,150 | 8625 |
| 9 | 1,190 | 8925 |
| 10 | 1,230 | 9225 |

* 1. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника, за исключением профессии рабочего «машинист сцены», имеющего не менее 5 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

* 1. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя, главного бухгалтера.
  2. Руководителям и специалистам за работу в учреждениях культуры и дополнительного образования, расположенных в сельских населенных пунктах устанавливается размер повышения должностного оклада на 25%. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.
  3. Педагогическим работникам дополнительного образования должностные оклады повышаются за наличие первой квалификационной категории на 15%, за наличие высшей квалификационной категории на 30%. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

* 1. Выплатами компенсационного характера являются:

1. доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2. доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
4. доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников.
   1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового [кодекс](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I)а Российской Федерации.
   2. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового [кодекс](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I)а Российской Федерации доплаты к должностным окладам, окладам в следующих размерах:
      1. Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Доплата преподавателям организаций дополнительного образования за проверку нотных тетрадей, за заведование учебными кабинетами до 10%. Доплата за проверку нотных тетрадей устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки).

3.5. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I) Российской Федерации.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

* 1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1. надбавки за выслугу лет;
2. надбавки за качество выполняемых работ;
3. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
4. премиальные выплаты по итогам работы;
   1. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.2.1.В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки

за выслугу лет, включаются следующие периоды:

-период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

-период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

-период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

-период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

-время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

Работникам организаций дополнительного образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом](#P859) 4.3.6 раздела 4 настоящего приказа.

* 1. Надбавки за качество выполняемых работ.

4.3.1.В целях стимулирования работников Учреждений культуры к повышению

квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;

б) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

в) при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20

процентов;

г) при наличии квалификационной категории «ведущий мастер» сцены

- 30 процентов.

4.3.3. Водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс,

устанавливается надбавка в размере до 15 процентов, 2-й класс - до 10 процентов к окладу за фактически отработанное время в качестве водителя.

Надбавка за классность не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

4.3.4. Водителям автомобилей всех типов за безаварийную работу, за ремонт и техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика, слесаря по ремонту автомобилей и т.п.) устанавливается надбавка до 20 процентов.

Надбавка водителям автомобилей за безаварийную работу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения ежегодно, с 1 января, за безаварийную работу за предшествующий год и прекращается со дня дорожно-транспортного происшествия, в котором водитель, получающий доплату, признан виновным.

4.3.5. На условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, может устанавливаться надбавка:

-руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук и

работающим по соответствующему профилю до 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – до 20 процентов должностного оклада;

- работникам Учреждений, награжденным ведомственными наградами

или знаками отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю Учреждения), – до 10 процентов должностного оклада;

- руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные

звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 20 процентов должностного оклада, при условии:

* соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей муниципальных учреждений культуры;
* соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в учреждении - для специалистов муниципальных учреждений культуры;
* руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 30 процентов должностного оклада, при условии:
* соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей муниципальных учреждений культуры;
* профилю должности, занимаемой в учреждении, - для специалистов муниципальных учреждений культуры (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

4.3.6. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении культуры, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30 процентов.

Условия установления доплат молодым специалистам определяются локальным

актом Учреждения.

4.3.7. Молодым специалистам организаций дополнительного образования имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа - 20% ;

имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах – 25%

4.3.8. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в размере до 200% должностного оклада, оклада.

* 1. Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения, могут устанавливать работникам учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200% должностного оклада, оклада.
  2. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы определяются учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения устанавливаются приказом Управления культуры и туризма муниципального района «Печора» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, определяются Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

Раздел 5. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

* 1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

* 1. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера, заведующего филиалом устанавливается в размере на 5 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя Учреждения.

Конкретные размеры должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера, заведующего филиалом устанавливаются трудовым договором.

* 1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Среднесписочная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности | |
| для руководителя\* | для заместителей руководителя, главного бухгалтера\* |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | До 50 (включительно) | до 3,0 | до 2,5 |
| 2. | От 51 до 100 (включительно) | до 3,5 | до 3,0 |
| 3. | От 101 до 150 (включительно) | до 4,0 | до 3,5 |
| 4. | От 151 и выше | до 4,5 | до 4,0 |

<\*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается:

на 1,0 - для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера муниципального автономного учреждения культуры и дополнительного образования;

на 1,5 – для руководителя бюджетного учреждения, заместителей руководителя бюджетного учреждения, главного бухгалтера бюджетного учреждения, не относящегося к перечню типов учреждений социальной сферы и науки для сбора и разработки итогов федерального статистического наблюдения о численности и средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с [Указом](consultantplus://offline/ref=79094FCD787CAF6A68045C52C9B10D4AEA3D9FEE04EA9FF73FC43FB1CFS7aBJ) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

* 1. Коэффициент кратности определяется Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора» в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 5.3 настоящего Порядка.
  2. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.
  3. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.
  4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры и туризма муниципального района «Печора» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.
  5. Управление осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.
  6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.
  7. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников Учреждений

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений дополнительного образования применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Раздел 7. Порядок формирования планового фонда оплаты труда учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора»

* 1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

* 1. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы работникам культуры устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам с учетом их повышений и выплат компенсационного характера

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы работникам дополнительного образования устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

* 1. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.
  2. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 4 Положения.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте учреждения. Размер стимулирующих выплат и материальной помощи руководителям муниципальных учреждений культуры и туризма муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» определяется Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_