



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
администрации города Орска  
Оренбургской области

от 22.06.2018 № 2746-н

**Об утверждении примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Орска, подведомственных отделу культуры администрации г. Орска»**

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 г. № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 22.12.2017 г.), постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», руководствуясь статьёй 25 Устава города Орска:

1. Утвердить примерное Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Орска, подведомственных отделу культуры администрации г. Орска», не позднее 01 июля 2018 года согласно приложению.

2. Примерное Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Орска, подведомственных отделу культуры администрации г. Орска», утвержденное настоящим постановлением, подлежит применению с 01 сентября 2018 года.

3. Управлению по связям с общественностью администрации города (Е.Н. Абрамова) разместить на официальном сайте администрации города в сети Интернет и опубликовать в газете «Орская газета» данное постановление.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования на официальном сайте МКУ «Консультационно-методический центр г. Орска» ([www.kmc-orск.ru](http://www.kmc-orск.ru)) с последующей публикацией в газете «Орская газета».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по финансово – экономической политике Е.А. Свиненкову.

Глава города Орска

Верно: Начальник отдела  
документационного обеспечения



А.В. Одинцов

К.Г. Кузнецова



Приложение

к постановлению

Администрации города Орска

№ 2416-п

**Примерное Положение**  
**«Об оплате труда работников муниципальных учреждений**  
**дополнительного образования города Орска, подведомственных**  
**отделу культуры администрации г. Орска»**

**I. Общие положения**

1.1. Примерное Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Орска, подведомственных отделу культуры администрации г. Орска» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Законом Оренбургской области - постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 года № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 года № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы», с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 11 от 22.12.2017 года), приказом Министерства труда и занятости населения Оренбургской области от 13 ноября 2008 года № 168 «Об утверждении Рекомендаций по разработке органами исполнительной власти Оренбургской области - главными распорядителями средств областного бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных областных государственных учреждений», в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Орска Оренбургской области «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования «Город Орск»» от 21 июня 2018 года № 2681-п.

1.2. Настоящее Положение устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защиту интересов работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры, и подлежит применению

при установлении системы оплаты труда в соответствии со спецификой и видами экономической деятельности конкретного учреждения.

1.3. В целях недопущения нарушений прав и свобод работников учреждений устанавливаемые системы оплаты труда подлежат экспертизе комиссией, созданной и утвержденной приказом отдела культуры.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается локальным актом учреждения, коллективным договором, соглашением, разработанными в соответствии с настоящим Положением, Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск».

1.5. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Орска, подведомственных отделу культуры администрации г. Орска, и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности педагогических работников;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности служащих и специалистов;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждений, не относящихся к работникам дополнительного образования;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждений и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.7. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства,

производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих и компенсационных выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из размера субсидии, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.13. Гарантированная часть оплаты труда включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты), носящие обязательный (постоянный) характер.

Доля гарантированной части оплаты труда в структуре фонда оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 60 процентов.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя и включает в себя все должности учреждения. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом руководителя учреждения могут вноситься изменения. Перераспределение штатных единиц не может повлечь за собой перерасход фонда оплаты труда учреждения.

1.15. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Орска, подведомственных отделу культуры администрации г. Орска, за счет всех источников финансирования.

1.16. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности педагогических работников**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 уровень	Концертмейстер	7 500,00
3 уровень	Методист	7 800,00
4 уровень	Преподаватель	8 000,00

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за квалификационную категорию;
- за государственные, муниципальные награды и (или) ведомственные, муниципальные знаки отличия.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях дополнительного образования (государственных, муниципальных и (или) районных) как на территории Российской Федерации, так и в странах ближнего зарубежья, с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы:

от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
5%	10%	15%	20%

2.2.2. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
15 %	5 %

2.2.3. Дополнительно, по решению руководителя организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 15 %. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, являющимися молодыми специалистами, устанавливаются для работников, осуществляющих свои трудовые функции впервые, после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение 3-х лет с момента начала работы в учреждении дополнительного образования.

2.2.4. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные, муниципальные награды и (или) ведомственные, муниципальные знаки отличия. Размеры выплат стимулирующего характера за государственные, муниципальные награды и (или) ведомственные, муниципальные знаки отличия:

звание «Заслуженный работник» Российской Федерации	20%
звание «Заслуженный работник» субъекта Российской Федерации	15%
звание «Заслуженный работник» муниципального образования	10%
нагрудный знак Российской Федерации	15%
нагрудный знак субъекта Российской Федерации	10%
нагрудный знак муниципального образования	5%

\*Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.5. С учетом условий труда преподавателям и концертмейстерам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII настоящего примерного Положения. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени по приказу руководителя учреждения.

2.6. При наличии дисциплинарного взыскания, невыполнения требований должностной инструкции, требований нормативно-правовых актов размер стимулирующих выплат, предусмотренных главой VIII

настоящего примерного Положения, снижается. Основанием для снижения стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих и специалистов**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности служащих и специалистов (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367):

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад), руб.</b>
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
1 уровень	Секретарь, делопроизводитель, секретарь-машинистка	6 200,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
1 уровень	Инспектор по кадрам, техник-программист	6 300,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
1 уровень	Психолог, бухгалтер, программист, экономист, инженер по охране труда (специалист по охране труда)	6 700,00

3.2. С учетом условий труда работникам организации, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VIII, IX настоящего

примерного Положения. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени по приказу руководителя учреждения.

3.3. При наличии дисциплинарного взыскания, невыполнения требований должностной инструкции, требований нормативно-правовых актов размер стимулирующих выплат, предусмотренных главой VIII настоящего примерного Положения, снижается. Основанием для снижения стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов) рабочих учреждений устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня		
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: гардеробщик; дворник; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6 000,00

4.2. С учетом условий труда рабочим организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII настоящего примерного Положения. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени по приказу руководителя учреждения.

4.3. При наличии дисциплинарного взыскания, невыполнения



требований должностной инструкции, требований нормативно-правовых актов размер стимулирующих выплат, предусмотренных главой VIII настоящего примерного Положения, снижается. Основанием для снижения стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения.

#### **V. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, не относящихся к работникам дополнительного образования**

5.1. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.</b>
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Библиотекарь	9 000,00

5.2. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года, № 121 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад), руб.</b>
Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 уровень	Настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС	6 100,00
	Настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС	6 150,00

	Настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС	6 200,00
2 уровень	Настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; Настройщик-регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС	6 300,00

5.3. С учетом условий труда работникам учреждений, не относящихся к работникам дополнительного образования, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII настоящего примерного Положения. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени по приказу руководителя учреждения.

5.4. При наличии дисциплинарного взыскания, невыполнения требований должностной инструкции, требований нормативно-правовых актов размер стимулирующих выплат, предусмотренных главой VIII настоящего примерного Положения, снижается. Основанием для снижения стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения.

#### **VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

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

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя, заместителей руководителя определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" в следующих размерах:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Должности руководителей работников образования	
Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения	15 000,00

Размер оклада (должностного оклада) руководителей муниципальных учреждений устанавливается главой города Орска или лицом, которому делегированы данные полномочия.

6.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (директоров) учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (директоров) этих учреждений.

6.4. Оклады (должностные оклады) руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров определяются трудовым договором («эффективным контрактом»).

6.5. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности до 4.

6.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

6.7. Руководителям учреждений, главой города Орска или лицом, которому делегированы данные полномочия, устанавливается выплата к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в соответствии с должностной инструкцией в размере до 0,35.

6.8. Главой города Орска или лицом, которому делегированы данные полномочия, руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за квалификационную категорию;
- за государственные, муниципальные награды и (или) ведомственные, муниципальные знаки отличия.

6.8.1. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в руководящих должностях в соответствующей отрасли, а также на муниципальной службе.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

от 1 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
5%	10%	15%	20%

6.8.2. Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
15 %	5 %

6.8.3. Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за государственные, муниципальные награды и (или) ведомственные, муниципальные знаки отличия:

звание «Заслуженный работник» Российской Федерации	20%
звание «Заслуженный работник» субъекта Российской Федерации	15%
звание «Заслуженный работник» муниципального образования	10%
нагрудный знак Российской Федерации	15%
нагрудный знак субъекта Российской Федерации	10%
нагрудный знак муниципального образования	5%

\*Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

6.9. Кроме выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 6.7 и 6.8 настоящего Положения, руководителю учреждения могут производиться стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы учреждения и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом начальника отдела культуры администрации г. Орска в зависимости от профиля учреждения. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителей учреждения оценивается в баллах.

Размер выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности руководителям учреждений устанавливается главой города Орска или лицом, которому делегированы данные полномочия в размере до 130 % оклада (должностного оклада).

При наличии дисциплинарного взыскания, невыполнения требований должностной инструкции, требований нормативно-правовых актов размер премии снижается. Основанием для снижения размера премии для руководителя является приказ начальника отдела культуры администрации г. Орска.

6.10. Для заместителей руководителей (директоров) и главных бухгалтеров устанавливается выплата к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности за сложность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в соответствии с должностной инструкцией в размере до 0,15.

6.11. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за квалификационную категорию;

- за государственные, муниципальные награды и (или) ведомственные, муниципальные знаки отличия.

6.11.1. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам учреждений, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в руководящих должностях в соответствующей отрасли, а также на муниципальной службе.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

от 1 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
5%	10%	15%	20%

6.11.2. Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
15 %	5 %

6.11.3. Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за государственные, муниципальные награды и (или) ведомственные, муниципальные знаки отличия:

звание «Заслуженный работник» Российской Федерации	20%
звание «Заслуженный работник» субъекта Российской Федерации	15%
звание «Заслуженный работник» муниципального образования	10%
нагрудный знак Российской Федерации	15%
нагрудный знак субъекта Российской Федерации	10%
нагрудный знак муниципального образования	5%

\*Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

6.12. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом учреждения.

6.13. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.14. На основании приказа начальника отдела культуры администрации г. Орска руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

6.15. Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год, месяц) по следующим основным показателям:

- выполнение дополнительных поручений учредителя;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний отделов министерства культуры и внешних связей в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) так и в абсолютном размере.

6.16. С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII настоящего примерного Положения. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени по приказу руководителя учреждения.

6.17. При наличии дисциплинарного взыскания, невыполнения требований должностной инструкции, требований нормативно-правовых актов размер стимулирующих выплат, предусмотренных главой VIII настоящего примерного Положения, снижается. Основанием для снижения стимулирующих выплат является приказ руководителя учреждения.

## **VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

7.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки

условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.4. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Оплата труда работников в ночное время в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения как привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и приказом работодателя.

7.8. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других стимулирующих и компенсационных выплат.

### **VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу локальным нормативным актом учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом.

8.3. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

8.4. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

8.5. Единовременное премирование работников учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (месяц, квартал, год) по следующим основным показателям:

- выполнение дополнительных поручений руководителя;
- выполнение особо важных и ответственных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премий определяется локальным нормативным актом организации и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

8.6. При наличии дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

## **IX. Формирование фонда оплаты труда**

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации г. Орска, формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. При формировании фонда оплаты труда учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

9.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются на предстоящий финансовый год исходя из штатного расписания учреждения по состоянию на 01 января текущего года и тарификационной ведомости на 01 сентября соответствующего учебного года.

9.3. Для формирования фонда оплаты труда работников штатное расписание и тарификационная ведомость составляется на основании нормативно-правовых актов по определению численности персонала.



## Х. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Если месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), составляет ниже минимального размера оплаты труда, предусмотрена выплата согласно статье 133 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.2. Из фонда оплаты труда руководителю (директору) учреждения и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия и размеры материальной помощи определяются коллективными договорами, согласованными с представительным органом работников.

10.3. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и конкретных выплатах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

10.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и конкретных размерах принимает начальник отдела культуры администрации г. Орска на основании письменного заявления руководителя учреждения.

10.5. Материальная помощь работникам учреждения, руководителю учреждения выплачивается в размере, не превышающем один оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

10.6 Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда.