**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Свирьстройского городского поселения**

**Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 26.06.2020 № 90

**Об утверждении Положения о системах**

**оплаты труда в муниципальных учреждениях**

**Свирьстройского городского поселения**

**по видам экономической деятельности**

В соответствии с решением совета депутатов Свирьстройского городского поселения от 20.05.2020 года № 41 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» Администрация Свирьстройского городского поселения **постановляет:**

1. Утвердить Положение о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Свирьстройского городского поселения по видам экономической деятельности (далее – Положение), согласно приложению.

2. Администрации Свирьстройского городского поселения (далее – уполномоченному органу) в срок до 1 сентября 2020 года:

2.1. Организовать в подведомственных Администрации Свирьстройского городского поселения учреждениях работу по приведению в соответствии с настоящим Положением положений об оплате труда работников этих учреждений, без увеличения бюджетных ассигнований, предусмотренных на выплаты персоналу муниципальных казенных учреждений, предоставление субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

2.2. Принять и обеспечить официальное опубликование нормативно-правовых актов, утверждающих положения о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных Администрации Свирьстройского городского поселения учреждений, приводящих их в соответствие с Положением.

2.3. Принять и обеспечить официальное опубликование нормативно-правовых актов, утверждающих критерии и показатели эффективности и результативности деятельности подведомственных Администрации Свирьстройского городского поселения учреждений и их руководителей, отвечающие требованиям, установленным Положением.

3. Муниципальному казенному учреждению «Свирьстройский центр культуры и досуга» в срок до 1 сентября 2020 года принять положение об оплате труда и стимулировании работников, соответствующие Положению, обеспечив сохранение или увеличение при внедрении новой системы оплаты труда для каждого работника размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

4. Финансовое обеспечение расходных обязательств Свирьстройского городского поселения, связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется в пределах предусмотренных в бюджете на соответствующий финансовый год бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям Свирьстройского городского поселения субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

5. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации Свирьстройского городского поселения от 19.01.2017 года № 4 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях Свирьстройского городского поселения Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности»,

- постановление Администрации Свирьстройского городского поселения от 02.04.2018 № 40 «О внесении изменений в постановление от 19.01.2017 года № 40 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях Свирьстройского городского поселения Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

6. Постановление подлежит размещению на официальном сайте Свирьстройского городского поселения.

7. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

8. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2020 года, за исключением пунктов 2 и 3, которые вступают в силу с 01 июля 2020 года.

Глава Администрации

Свирьстройского городского поселения А.А.Костин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

Свирьстройского городского поселения

от 26.06.2020 года № 90

(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ

о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях

Свирьстройского городского поселения по видам экономической деятельности

### Общие положения

* 1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципальных учреждений Свирьстройского городского поселения Лодейнопольского муниципального района (далее - работники, учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов Свирьстройского городского поселения от 20 мая 2020 года № 41 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

* 1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Вид (тип) муниципального учреждения | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководящего состава к среднемесячной заработной плате других работников | | | |
| Руководители | Заместители руководителей | Главные  бухгалтеры | |
| 1 | Муниципальные учреждения культуры | 2,0 | 1,7 | 1,5 |

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

### Порядок определения должностных окладов

### (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих

### коэффициентов к ним

### 

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения – правовыми актами уполномоченного органа с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы),определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением советов депутатов о бюджете Свирьстройского городского поселения, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6**. Межуровневые коэффициенты** устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 2 приложения 3 к настоящему Положению.

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации.

***Заработная плата работников*** (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) определяется по формуле:

**ЗПi = ДОi х ПКi + КВi + СВi + МПi**

где:

ЗПi – заработная плата i-го работника;

ДОi – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

ПКi – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КВi – компенсационные выплаты i-му работнику;

СВi – стимулирующие выплаты i-му работнику;

МПi – материальная помощь i-му работнику;

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.9. **Повышающий коэффициент уровня квалификации** для работника определяется по формуле:

**ПКi = 1 + ККi + ПЗi + УСi**

где:

ККi – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗi – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УСi – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.10. **Надбавка за квалификационную категорию, классность** устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

| Категория работников | Квалификационная категория, классность | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта | высшая категория | 0,30 |
| первая категория | 0,20 |
| вторая категория | 0,10 |

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. **Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания** устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка |
| --- | --- |
| Почетное звание «Народный»; «Заслуженный» | 0,30 |
| Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области» | 0,20 |
| Отраслевые (ведомственные) звания | 0,10 |
| Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий) | 0,10 |

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.12. **Надбавка за ученую степень** устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

| Категория работников | Научная степень | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ); ПКГ «Врачи и провизоры»; должности работников культуры, искусства и кинематографии: методист музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества | Кандидат наук | 0,07 |
| Доктор наук | 0,15 |

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.13. **Должностной оклад руководителя** учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.14. **Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера** учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для заместителей руководителя учреждения,

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для главного бухгалтера учреждения.

2.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

где:

СДОj – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)ij - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)ij – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности, согласно соответствующим разделам приложений к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.15. **Коэффициент масштаба управления** зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

| **Группа по оплате труда руководителей** | **Коэффициент масштаба управления** |
| --- | --- |
| **I** | **3,00** |
| **II** | **2,75** |
| **III** | **2,50** |
| **IV** | **2,25** |
| **V** | **2,00** |
| **VI** | **1,75** |

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.16. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложения 3 к настоящему Положению.

2.17. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

### 3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры **повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

| Степень вредности условий труда | Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы) |
| --- | --- |
| 3 класс, подкласс 3.1 | 4 |
| 3 класс, подкласс 3.2 | 8 |
| 3 класс, подкласс 3.3 | 12 |
| 3 класс, подкласс 3.4 | 16 |
| 4 класс | 24 |

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.2. **Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни** устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3. **Работа в ночное время** оплачивается работникам в размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.4. Размер **выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю** устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

### Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений могут быть установлены из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут быть установлены

из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. **Премиальные выплаты по итогам работы** осуществляются:

- руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;

- руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения;

- работникам учреждений - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее –КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее – КОД).

Перечень КПЭ и (или) КОД устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) КОД, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, КОД работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, КОД, установленных уполномоченным органом. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, КОД.

Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы должны оказывать минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

Перечень КПЭ и (или) КОД и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы рекомендуется устанавливать базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – **окладно-ставочная часть заработной платы**);

- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – **базовая часть заработной платы**).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников учреждения и должен соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) КОД (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

Для каждого КПЭ, КОД, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, КОД в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, КОД, либо сумма в рублях, соответствующая КПЭ, КОД;

- плановое значение КПЭ, КОД либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, КОД.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, КОД имеет высокую значимость, также рекомендуется устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, КОД.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

4.6. **Стимулирующая надбавка по итогам работы** может быть установлена в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал. Надбавка устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал; и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) КОД, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) КОД и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, КОД, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, КОД с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, КОД, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, КОД доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом.

4.7. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и КОД, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и КОД, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.8. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.9. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 и до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.10. Виды **премиальных выплат к значимым датам (событиям**):

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.11. **Профессиональная стимулирующая надбавка** устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.12. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.13. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

### 5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

### Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

### муниципальных казенных учреждений

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения (далее – МКУ) определяется по формуле:

**ГФОТ = ГФОТ (рук) + ГФОТ (пр)**,

где

**ГФОТ (рук)** – годовой фонд оплаты труда руководящего состава МКУ (в том числе руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МКУ);

**ГФОТ (пр)** – годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководящего состава МКУ определяется по формуле:

**ГФОТ (рук) = 12 х (ДО(р)i + МДО (зр)i + МДО (гб)i) х ПСПКВ(рук) х (1+ПСТ(рук))**

где:

**ДО(р)i** – должностной оклад руководителя МКУ;

**МДО(зр)i** - минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя МКУ по i-й штатной единице;

**МДО(гб)i** - минимальный уровень должностного оклада главного бухгалтера МКУ, определяемый;

**ПСПКВ(рук)** – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностямруководящего состава МКУ;

**ПСТ(рук)** – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководящего состава МКУ. Значение показателя ПСТ(рук) устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели;

**12** – число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ определяется по формуле:

**ГФОТ (пр) = 12 х ∑(МДОi х (ППКi + ПСПКВi )) х (1+ПСТ) + РГКВ**

где:

**МДОi** – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

**ППКi** – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ;

**ПСПКВi** – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.5-3.7 настоящего Положения;

**РГКВ** – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

**ПСТ** – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МКУ.

*Значения показателей ППКi, ПСПКВi, РГКВ, ПСТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.*

6.4. В МКУ с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.5. Фактическая структура фонда оплаты труда МКУ определяется руководителем МКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.8, 4.9, 4.10 и 5 настоящего Положения, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МКУ.

### Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений

* 1. Муниципальные бюджетные и автономные учреждения при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

**ГФОТ = (12 х ∑ (ДОj х (ПКj + ПКВj) + РГИКВ(у)) х (1+ ПСТ(у)) + РГКВ(у)**

где:

**ДОj** – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

**ПКj** – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

**ПКВj** – соотношение постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1 настоящего Положения) к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

**РГИКВ(у**) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

**ПСТ(у)** - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

**РГКВ(у)** – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

Для вакантных должностей показатели ПКj, ПКВj определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

7.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения.

### Приложение 1

к Положению

#### Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности (профессии) | | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | **1-й КУ** | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, буфетчик, контролер-кассир, кухонный рабочий, повар, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, оператор котельной, гардеробщик, горничная, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кассир билетный, оператор электронно-вычислительных машин, кастелянша, кладовщик, рабочий по благоустройству населенных пунктов, контролер контрольно-пропускного пункта, курьер, няня, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, водитель транспортно-уборочной машины, столяр, иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н | | **1,05** |
| **2-й КУ** | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | **1,10** | |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | **1-й КУ** | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, буфетчик, повар, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, оператор котельной, оператор электронно- вычислительных машин, контролер-кассир, столяр, водитель автомобиля, контролер технического состояния автомототранспортных средств, механик по техническим видам спорта, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей) | | **1,20** |
| **2-й КУ** | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе повар; слесарь-ремонтник; слесарь- сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; оператор котельной; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; столяр) | **1,40** | |
| **3-й КУ** | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования) | **1,60** | |
| **4-й КУ <1>** | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | **1,80** | |

**<1>** **Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ** «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется **на основе рекомендуемого перечня** профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, **утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2  к Положению |

### Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей,

### специалистов и служащих

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | **1-й КУ** | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; нарядчик; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; счетовод; табельщик; учетчик; экспедитор | **1,20** |
| **2-й КУ** | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | **1,25** |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | **1-й КУ** | Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по планированию; техник по труду; техник-программист; художник | **1,30** |
| **2-й КУ** | Заведующий архивом~~;~~ заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | **1,55** |
| **3-й КУ** | Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | **1,70** |
| **4-й КУ** | Мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | **1,75** |
| **5-й КУ** | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник смены (участка) | **1,90** |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | **1-й КУ** | Аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер по наладке и испытаниям; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер-сметчик; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; шеф-инженер; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; юрисконсульт; мастер зеленого хозяйства | **1,95** |
| **2-й КУ** | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | **2,05** |
| **3-й КУ** | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | **2,20** |
| **4-й КУ** | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | **2,30** |
| **5-й КУ** | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | **2,50** |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** | **1-й КУ** | Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела организации и оплаты труда;начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела | **3,00** |
| **2-й КУ** | Главный <1> (диспетчер, механик, специалист по защите информации, эксперт; энергетик) | **3,10** |
| **3-й КУ** | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | **4,00** |
| **Должности, не включенные в ПКГ** | | Оператор контактного центра | **1,20** |
| Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор | **1,75** |
| Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения | **1,95** |
| Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор | **2,05** |
| Специалист по охране труда I категории | **2,20** |
| Ведущий специалист отдела (сектора) <2>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик | **2,30** |
| Контрактный управляющий | **2,50** |
| Заместитель начальника отдела <3> | **2,75** |
| Начальник (заведующий) сектора <4> | **2,80** |
| Начальник отдела <5>; руководитель службы охраны труда | **3,00** |
| Главный инженер, главный системный аналитик | **3,10** |
| Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <6> | **3,50** |

*<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.*

*<2> За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).*

*<3> За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.*

*<4> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).*

*<5> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).*

*<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных Приложениями 3-6 к настоящему Положению.*

Приложение 3

к положению

### Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих культуры,

### искусства и кинематографии

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- | --- |
| **ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»** | **-** | Бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; реквизитор; установщик декораций; фильмотекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; столяр по изготовлению декораций; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов | **1,15** |
| **ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»** | **1-й КУ** | Фонотекарь; видеотекарь; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС | **1,25** |
| **2-й КУ** | Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС | **1,35** |
| **3-й КУ** | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС | **1,60** |
| **4-й КУ <1>** | Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ | **1,80** |

<1> **Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения представительного органа работников и **утверждается локальным нормативным актом учреждения.**

### Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуров-невый коэффи-циент |
| --- | --- | --- |
| **ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»** | Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов | **1,25** |
| **ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; светооператор.  Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | **1,50** |
| **ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-постановщик; художник-фотограф; репетитор по вокалу; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; 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); артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; артист драмы, артист оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской документации; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару | **1,80** |
| **ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; 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; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива, режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | **2,60** |
| **Должности, не включенные в ПКГ** | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; помощник директора; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | **1,80** |
| Заместитель начальника отдела (сектора) учреждения культуры | **2,30** |
| Главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель | **2,60** |

### 

### Перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группы учреждений культуры | Перечень должностей работников |
| 1 | Библиотеки | Библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; научный сотрудник; старший научный сотрудник; методист; редактор; специалист по учетно-хранительской документации |
| 2 | **Прочие учреждения**  **культуры** | Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа; балетмейстер, хормейстер; концертмейстер по классу вокала; режиссер; звукорежиссер; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; художник (любой специальности); методист (по всем направлениям деятельности); 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; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, кружка); рабочий зеленого хозяйства; мастер зеленого хозяйства |

### 

### Порядок отнесения учреждений культуры

### к группам по оплате труда руководителей

4.1. При расчете показателей отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей необходимо учитывать следующее.

4.1.1. Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

4.1.2. Уполномоченный орган, в ведении которого находится учреждение, не более одного раза в год, вправе отнести учреждение к более высокой группе при увеличении объемов проводимой научно-исследовательской, методической, информационной, культурно-массовой работы, достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также к более низкой группе - при снижении качества работы.

4.1.3. Вновь создаваемые учреждения, относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

**ГРУППЫ**

**ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | | **Группа по оплате** | | | | | | | | | | | | |
| **I** | | **II** | | **III** | | **IV** | | **V** | | **VI** | | |
| **БИБЛИОТЕКИ** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | Количество пользователей | Более 8500 | | 8000-8500 | | 7500-8000 | | 6000-7500 | | 5500-6000 | | Менее 5500 | |
| **2** | Количество книговыдач | Более 190000 | | 185000-190000 | | 175000-185000 | | 160000-175000 | | 150000-160000 | | Менее 150000 | |
| **ПРОЧИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований (на бесплатной, частично платной и платной основе) | 80 и более | | от 70 до 79 | | от 60 до 69 | | от 40 до 59 | | от 20 до 39 | | до 19 | |
| 2 | Количество досуговых объектов | 20 и более | | от 15 до 19 | | от 11 до 14 | | от 1 до 10 | | от 1 до 10 | | до 10 | |

Примечание:

а) Среднегодовое количество читателей библиотек, а также среднегодовое количество книговыдач определяется исходя из отчетности в среднем за последние 3 года по учреждению в целом, включая филиалы.

б) К клубным формированиям относятся любительские объединения и клубы по интересам, кружки и коллективы народного, технического, самодеятельного, художественного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, школы, студии, лаборатории и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и т.п.; другие подобные формирования. При наличии положения о клубном формировании и журнала учета посещаемости и работы.

в) К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры на базе учебных заведений, учреждений и организаций, другие филиалы; киноустановки, кинотеатры, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты, спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки, кафе, бары и буфеты, базы и пункты проката, приклубные парки и сады, мастерские для технического творчества и поделок, музыкальные, литературные и т.п. гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки, помещения для обрядов и ритуалов, зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие аналогичные объекты, расположенные как в основном помещении культуры, так и в его филиалах. Учитываются оборудованные и используемые досуговые объекты.