



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ЖӨП

от «29» декабря 2021 года № 179

с. Майма

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район» и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации муниципального образования «Майминский район»

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации,
постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район».

2. Признать утратившими силу:

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года №144 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления муниципального образования «Майминский район», оплата труда которых осуществляется по новым системам оплаты труда»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 9 сентября 2014 года № 139 «О внесении изменения в постановление администрации МО «Майминский район» «Об утверждении Положения «Об оплате труда муниципальных учреждений и органов местного самоуправления МО «Майминский район», оплата труда которых в настоящее время осуществляется по новым системам оплаты труда» от 20 ноября 2013 года № 144»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 2 ноября 2016 года № 138 «О внесении изменений

в Условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и работников в органах местного самоуправления муниципального образования «Майминский район», утвержденные постановлением администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2017 года № 179 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144 «Об утверждении Положения «Об оплате труда муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, муниципального образования «Майминский район», оплата труда которых в настоящее время осуществляется по новым системам оплаты труда»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 1 марта 2018 года № 40 «О внесении изменений в Условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и работников в органах местного самоуправления муниципального образования «Майминский район», утвержденные постановлением администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 июня 2018 года № 122 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 4 октября 2019 года № 144 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 22 октября 2020 года № 105 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 30 декабря 2020 года № 137 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144»;

постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 19 ноября 2021 года № 162 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Майминский район» от 20 ноября 2013 года № 144».

3. Руководителям муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район» и органам местного самоуправления разработать (внести изменения) ведомственные правовые акты в соответствии с настоящим Постановлением до 31 января 2022 года.

4. Автономному учреждению редакция газеты «Сельчанка в Майминском районе» опубликовать настоящее Постановление в сетевом издании «Сельчанка».

5. Муниципальному казенному учреждению «Управление по обеспечению деятельности Администрации муниципального образования «Майминский район» разместить настоящее Постановление на официальном сайте Майминского района в сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя Главы Администрации муниципального образования «Майминский район» О.Ю. Абрамову.

Исполняющий обязанности
Главы администрации
муниципального образования
«Майминский район»

Н.В. Абрамов

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению
Администрации муниципального
образования «Майминский район»
от 19 декабря 2014 г. № 179

Положение об установлении системы оплаты труда работников
муниципальных учреждений муниципального образования
«Майминский район»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район» (далее – Положение), в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай № 252 от 5 ноября 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений муниципального образования «Майминский район» (далее - муниципальные учреждения, работники), полностью или частично финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования «Майминский район» (далее - местный бюджет), средств субвенций из бюджета Республики Алтай на реализацию переданных государственных полномочий.

2. Настоящее Положение не распространяется на работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Майминский район», оплата труда которых осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 17 декабря 2014 № 379 «Об утверждении Положения по установлению системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Республики Алтай и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и специалистов общеотраслевых должностей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Майминский район».

3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Положением;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работнику устанавливаются соответственно руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, стажа работы в учреждении или отрасли, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в соответствии с условиями, определенными приложениями №1, №2, №3, №4 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом Российской Федерации.

В случае если начисленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работнику, полностью отработавшему за соответствующий месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации, то такому работнику производится доначисление в размере, рассчитанном как разница между таким минимальным размером оплаты труда и начисленной заработной платой в соответствии с настоящим Положением.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай и муниципального образования «Майминский район».

7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и (или) локальными нормативными актами муниципальных учреждений с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

8. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяются трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения. Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю муниципального учреждения утверждаются органом местного самоуправления муниципального образования «Майминский район», осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностных окладов руководителей этих муниципальных учреждений.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай.

10. Руководителю бюджетного и автономного муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа местного самоуправления муниципального образования «Майминский район», в ведении которого находится муниципальное учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

В целях стимулирования руководителей казенных учреждений главные распорядители средств местного бюджета вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

При определении процента централизуемых лимитов бюджетных обязательств и плановых показателей по выплатам на оплату труда учитываются размер фонда оплаты труда муниципального учреждения, планируемая сумма на выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения, объемы работ, их сложность и социальная значимость соответствующего учреждения.

11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений и средней заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливается органом местного самоуправления муниципального образования «Майминский район», в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратности от 1 до 3 - для руководителей и в кратности от 1 до 2 - для заместителей руководителя и главного бухгалтера указанных учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

12. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом (распоряжением) руководителя учреждения или уполномоченным им на это лицом в пределах рекомендованной учредителем предельной численности работников учреждения, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников. Штатное расписание согласовывается с учредителем.

13. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, утвержденных на эти цели.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному и автономному учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Перечень выплат компенсационного характера

14. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (доплаты, повышения

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда);

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

г) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3. Порядок установления выплат компенсационного характера

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) без учета повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях и последующей разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанных выплат не производится.

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и (или) локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, установленные пунктом 14 настоящего Положения.

17. Работникам муниципальных учреждений выплаты компенсационного характера, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. Работникам муниципальных учреждений, занятым в местностях с

особыми климатическими условиями, выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. Работникам муниципальных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективных договорах и (или) иных нормативных актах муниципальных учреждений и в трудовых договорах работников.

4. Перечень выплат стимулирующего характера

21. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) выплаты за ученую степень кандидата наук, доктора наук;
- д) выплаты за Почетное звание;
- е) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- ж) повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

22. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и (или) локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, установленные пунктом 21 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

23. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, достигнутые результаты и иные поощрительные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

24. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам закрепляются в коллективном договоре муниципальных учреждений, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного

работника не ограничиваются.

Размеры выплаты стимулирующего характера могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

25. При определении в муниципальных учреждениях размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Премирование работников муниципальных учреждений осуществляется на основе Положений о премировании, утверждаемых локальными нормативными правовыми актами данных учреждений.

26. Выплаты за ученую степень кандидата наук, доктора наук работникам муниципальных учреждений, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, включаются в оклады (должностные оклады).

Увеличение окладов (должностных окладов) за счет включения выплат за ученые степени кандидата наук, доктора наук не учитываются при индексации заработной платы и при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), выплате материальной помощи.

27. Решение об установлении стимулирующих выплат работникам оформляется соответственно приказом (распоряжением) руководителя данного муниципального учреждения.

Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю муниципального учреждения принимается лицом, уполномоченным заключать трудовой договор с руководителем муниципального учреждения, а его заместителям и главному бухгалтеру - руководителем муниципального учреждения.

28. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования «Майминский
район»

Система
оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального
образования «Майминский район», за исключением учреждений
физической культуры и спорта, культуры и дополнительного образования в
области культуры и искусства

1. Общие положения

1. Настоящая система оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район», за исключением учреждений физической культуры и спорта, культуры и дополнительного образования в области культуры и искусства (далее - Условия) разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений муниципального образования «Майминский район», в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда этих работников за счет средств местного бюджета и средств субвенций из бюджета Республики Алтай на реализацию переданных государственных полномочий.

2. Условия оплаты труда разработаны в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда включают в себя:

- условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда работников;
порядок предоставления отпусков работникам.

3. Условия оплаты труда, включают размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности работника или профессии рабочего, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей, профессий.

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом Российской Федерации.

7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом (распоряжением) руководителя учреждения или уполномоченным им на это лицом в пределах рекомендованной учредителем предельной численности работников учреждения, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников. Штатное расписание согласовывается с учредителем.

2. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и размеры повышающих коэффициентов к окладам

(должностным окладам) по занимаемым должностям» к настоящим Условиям.

9. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, отнесенным ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности трудовой функции. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящим Условиям.

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

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

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

13. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

14. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие)

устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 2 «Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» к настоящим Условиям.

15. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

16. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

17. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,10;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,15;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,30.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не

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

18. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

19. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

21. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

22. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения.

23. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

24. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

25. Дополнительно руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, муниципального образования «Майминский район», поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

26. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения по решению руководителя им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 6 настоящих Условий и иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 3 - для руководителя учреждения.

28. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год.

29. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

30. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

31. Руководитель учреждения, его заместители могут вести в пределах рабочего времени по основной должности, иную работу в учреждении, в штате которого они состоят, при условии, что работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Предельный объем часов работы по совместительству руководителя учреждения определяется на один год по письменному согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Предельный объем часов работы по совместительству заместителями руководителя определяет руководитель учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на один год.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

32. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Положением, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты за работу в безводных местностях, коэффициенты за работу в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы.

33. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем муниципального учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, установленных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

34. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

35. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

36. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

37. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

38. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

39. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

40. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

41. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

42. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением и в целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, за квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

43. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по представлению руководителя структурного подразделения, отвечающего за организацию работы премируемых работников.

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

45. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

46. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премирование работников учреждения по итогам работы за период осуществляется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Выплата премий производится с учетом районного коэффициента.

Размер премий по итогам работы за год устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

47. Выплаты за образцовое качество выполняемых работ осуществляются работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждением почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявления благодарности;

поощрении наградами муниципального образования «Майминский район».

48. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

49. Премию за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы.

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

7. Материальная помощь и единовременные выплаты

50. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

вновь принятому работнику в текущем финансовом году, если работник, ранее занимающий данную должность, получил материальную помощь в полном объеме и уволился.

51. Руководитель муниципального учреждения из экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Решение о выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Единовременная выплата в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 или 65 лет со дня рождения работника) выплачивается при экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

52. Из экономии фонда оплаты труда руководителю могут быть выплачены материальная помощь, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Оказание материальной помощи, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам руководителю учреждения производятся на основании решения учредителя.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в размере не более двух должностных окладов в год.

53. На материальную помощь и единовременные выплаты районный коэффициент не начисляется.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

54. Годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений при введении настоящей системы оплаты труда формируется в кратном отношении к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям служащих и профессиям рабочих согласно приложению № 3 «Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям служащих и профессиям рабочих для формирования годового фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений» к настоящим Условиям, с учетом предельной численности работников учреждения.

55. В фонде оплаты труда работников муниципальных учреждений, формируемом в порядке, указанном в пункте 54 настоящих Условий, учтены выплаты по районному коэффициенту.

56. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений в последующем повышается:

1) на коэффициент увеличения (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих);

2) на коэффициент увеличения (индексации) объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета муниципального образования «Майминский район».

9. Порядок предоставления отпусков работникам

57. Ежегодный оплачиваемый отпуск работника состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

58. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день, для работников, имеющих инвалидность - 30 календарных дней.

59. Работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;
- 4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

60. Работникам также предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных федеральными законами.

61. Работнику, для которого установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня.

62. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет и иными дополнительными днями отпуска.

63. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника может предоставляться по частям.

При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Продолжительность иных частей отпуска по заявлению работника определяется по приказу (распоряжению) руководителя.

64. Ежегодный оплачиваемый отпуск руководителя муниципального учреждения состоит из основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Дополнительный отпуск руководителя устанавливается в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, рассчитываемый из общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности и продолжительностью:

- 1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;
- 4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляется руководителю в соответствии с

утвержденным графиком отпусков.

По письменному заявлению руководителя дополнительный отпуск может быть использован отдельно.

65. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается пропорционально отработанному времени по замещаемой должности.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения руководителя муниципального учреждения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

66. Оплата отпусков производится за счет средств муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

67. По семейным обстоятельствам, уважительным причинам, в иных случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай, работникам и руководителю муниципального учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Системе оплаты труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования «Майминский район»,
за исключением учреждений
физической культуры и спорта,
культуры и дополнительного образования
в области культуры и искусства к

Размеры окладов (должностных окладов)
работников, занимающих должности служащих, и размеры повышающих
коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым
должностям

Перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) «Общепромышленные должности служащих первого	3448	

уровня»:		
1 квалификационный уровень		до 0,02
2 квалификационный уровень		до 0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	4546	
1 квалификационный уровень		до 0,03
2 квалификационный уровень		от 0,03 до 0,09
3 квалификационный уровень		от 0,09 до 0,20
4 квалификационный уровень		от 0,20 до 0,30
5 квалификационный уровень		от 0,30 до 0,43
Должности, отнесенные к ПКГ	5488	
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:		
1 квалификационный уровень		до 0,03
2 квалификационный уровень		от 0,03 до 0,10
3 квалификационный уровень		от 0,10 до 0,21
4 квалификационный уровень		от 0,21 до 0,32
5 квалификационный уровень		от 0,32 до 0,45
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	7974	
1 квалификационный уровень		до 0,02
2 квалификационный уровень		от 0,02 до 0,06

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Системе оплаты труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования «Майминский район»,
за исключением учреждений
физической культуры и спорта,
культуры и дополнительного образования
в области культуры и искусства

Размеры
 окладов работников, осуществляющих профессиональную

деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Перечень профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих с 1 квалификационным разрядом	3404
2.	Профессии рабочих со 2 квалификационным разрядом	3602
3.	Профессии рабочих с 3 квалификационным разрядом	4031
4.	Профессии рабочих с 4 квалификационным разрядом	4546
5.	Профессии рабочих с 5 квалификационным разрядом	4768
6.	Профессии рабочих с 6 квалификационным разрядом	5000
7.	Профессии рабочих с 7 квалификационным разрядом	5249
8.	Профессии рабочих с 8 квалификационным разрядом	5506

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Системе оплаты труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования «Майминский район»,
за исключением учреждений
физической культуры и спорта,
культуры и дополнительного образования
в области культуры и искусства

Кратное отношение к месячной сумме окладов
(должностных окладов) по должностям служащих и профессиям рабочих
для формирования годового фонда оплаты труда работников
муниципальных учреждений и работников в органах местного
самоуправления муниципального образования «Майминский район»

Наименование	Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов) для формирования годового фонда оплаты		
	по должностям руководителей	по должностям служащих	по профессиям рабочих
Администрация муниципального образования «Майминский район»			
муниципальные казенные учреждения	26	79	79
муниципальные автономные учреждения в области строительной деятельности	23	79	-

муниципальные автономные учреждения в области средств массовой информации	23	56	68
Управление финансов			
муниципальные казенные учреждения	26	88	-
Управление образования			
муниципальные казенные учреждения	23	72	65
муниципальные автономные и бюджетные учреждения	23	65	61
Управление по трудовым и социальным вопросам			
муниципальные казенные учреждения	23	65	75

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об установлении
системы оплаты
труда работников муниципальных
учреждений муниципального
образования «Майминский район»

Система
оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального
образования «Майминский район» осуществляющих деятельность в области
физической культуры и спорта, по виду экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

1. Общие положения

1. Настоящая система оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район», осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта прочая» (далее – Условия, учреждения), разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», приказа Комитета по физической культуре и спорту Республики Алтай от 24 марта 2009 № 19-03/1 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Образование», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений и включает в себя:

порядок применения и рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ) и по квалификационным уровням отдельных профессиональных стандартов;

порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

условия оплаты труда служащих и других работников физической культуры и спорта учреждения;

условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей и главного бухгалтера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;

порядок предоставления отпусков работникам.

2. Система оплаты труда, включает размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы служащих и других работников физической культуры и спорта учреждения (далее – работники), рабочих, а также повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являющиеся обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности (профессии рабочего), занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда, устанавливаемого Федеральным законом Российской Федерации.

6. Наименования должностей других работников, профессий рабочих учреждения, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

7. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются учреждением поэтапно на основе утвержденного ими плана по организации применения профессиональных стандартов, сформированного с учетом мнения представительного органа работников.

8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом

(распоряжением) руководителя учреждения или уполномоченным им на это лицом в пределах рекомендованной учредителем предельной численности работников учреждения, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников. Штатное расписание согласовывается с учредителем и включает в себя все должности служащих, работников физической культуры и спорта и профессий рабочих учреждения.

2. Условия оплаты труда служащих, работников физической культуры и спорта учреждения

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы служащих, работников физической культуры и спорта и других работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим уровням квалификации в профессиональных стандартах и профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы служащих, работников физической культуры и спорта и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по занимаемым должностям» и в соответствии с приложением №2 «Размеры окладов (должностных окладов) тренеров, в отношении которых применяются профессиональные стандарты», к настоящим Условиям.

11. Работникам учреждения, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения, отнесенным ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности трудовой функции. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы служащих, работников физической культуры и спорта и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по занимаемым должностям» к настоящим Условиям.

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

Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

работника.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работнику учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

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

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

15. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию тренерам по спорту, инструкторам-методистам устанавливается с целью стимулирования их к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории:

- при наличии высшей квалификационной категории – до 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – до 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории – до 0,05.

Присвоение работникам квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией органов исполнительной власти Республики Алтай с учетом требований к результатам их работы, рекомендованных федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание устанавливается:

работникам, которым присвоена ученая степень кандидата или доктора наук по профилю выполняемой работы;

работникам, имеющим почетное спортивное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Мастер спорта России международного класса», «Заслуженный мастер спорта России», «Почетный спортивный судья России», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелутазыктыраачызы»), «Заслуженный мастер спорта Республики Алтай», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелуэрчим культура ла спорт ишчизи»), «Мастер по национальным видам спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын алыбы») и другие спортивные почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное спортивное звание рекомендуется устанавливать от 0,05 до 0,2.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное спортивное звание устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

17. С учетом условий труда работникам учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

18. Работникам учреждения, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

3. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

19. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную

деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением №3 «Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» к настоящим Условиям.

20. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

21. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

22. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

23. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,10;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,15;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

24. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

25. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящих Условий, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

27. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

28. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения.

29. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

30. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

31. Дополнительно руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, муниципального образования «Майминский район», поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

32. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения по решению руководителя им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 6 настоящих Условий и иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной

платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 3 - для руководителя учреждения.

34. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год.

35. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

36. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

37. Руководитель учреждения, его заместители могут вести в пределах рабочего времени по основной должности, тренерскую работу в учреждении, в штате которого они состоят, при условии, что тренеры, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Предельный объем часов тренерской работы руководителя учреждения определяется на один год по письменному согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Предельный объем часов тренерской работы заместителями руководителя определяет руководитель учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на один год.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

38. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в

повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Положением, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты за работу в безводных местностях, коэффициенты за работу в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы.

39. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем муниципального учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, установленных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

40. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

41. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

42. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

43. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

44. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного

органа работников, трудовым договором.

45. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

46. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

47. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

48. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

доплата за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

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

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за образцовое качество выполняемых работ;

49. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

50. Премирование работников учреждения осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

51. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

52. Работникам учреждения рекомендуется устанавливать доплату за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса.

53. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

д) участие в особо важных мероприятиях.

Премирование работников учреждения за период работы осуществляется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Выплата премий производится с учетом районного коэффициента.

Размер премий по итогам работы за год устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

54. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании может учитываться:

- а) интенсивность и напряженность работы;
- б) особый режим работы;
- в) непосредственное участие в реализации региональных и муниципальных программ;
- г) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

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

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке и проведении спортивных международных, всероссийских, республиканских мероприятий, соревнований.

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

56. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами;

награждении наградами муниципального образования «Майминский район».

7. Материальная помощь и единовременные выплаты

57. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается в размере не более одного должностного оклада в год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

вновь принятому работнику в текущем финансовом году, если работник, ранее занимающий данную должность, получил материальную помощь в полном объеме и уволился.

58. Руководитель муниципального учреждения из экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Решение о выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Единовременная выплата в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 или 65 лет со дня рождения работника) выплачивается при экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

59. Из экономии фонда оплаты труда руководителю могут быть выплачены материальная помощь, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Оказание материальной помощи, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам руководителю учреждения производятся на основании решения учредителя.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в размере не более двух должностных окладов в год.

60. На материальную помощь и единовременные выплаты районный коэффициент не начисляется.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

61. Годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений при введении настоящей системы оплаты труда формируется в кратном отношении к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям служащих и других работников физической культуры и спорта и профессиям рабочих согласно приложению № 4 «Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям служащих и других работников физической культуры и спорта и профессиям рабочих для формирования годового фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений» к настоящим Условиям, с учетом предельной численности работников учреждения.

62. В фонде оплаты труда работников муниципальных учреждений, формируемом в порядке, указанном в пункте 61 настоящих Условий, учтены выплаты по районному коэффициенту.

63. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений в последующем повышается:

1) на коэффициент увеличения (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих);

2) на коэффициент увеличения (индексации) объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета муниципального образования «Майминский район».

9. Порядок предоставления отпусков работникам

64. Ежегодный оплачиваемый отпуск работника состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

65. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день, для работников, имеющих инвалидность - 30 календарных дней.

66. Работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;
- 4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

67. Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью четыре календарных дня в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

68. Работникам также предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных федеральными законами.

69. Работнику, для которого установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня.

70. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет и иными дополнительными днями отпуска.

71. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника может предоставляться по частям.

При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Продолжительность иных частей отпуска по заявлению работника определяется по приказу (распоряжению) руководителя.

72. Ежегодный оплачиваемый отпуск руководителя муниципального учреждения состоит из основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Дополнительный отпуск руководителя устанавливается в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, рассчитываемый из общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности и продолжительностью:

- 1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;
- 4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляется руководителю в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

По письменному заявлению руководителя дополнительный отпуск может быть использован отдельно.

73. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается пропорционально отработанному времени по замещаемой должности.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения руководителя муниципального учреждения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

74. Оплата отпусков производится за счет средств муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

75. По семейным обстоятельствам, уважительным причинам, в иных случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай, работникам и руководителю муниципального учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области физической
культуры и спорта, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы служащих и
других работников физической культуры и спорта и размеры
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам
зарботной платы по занимаемым должностям

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень/перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям
1	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	4287	
1.1	1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)		до 0,02
1.2	2 квалификационный уровень (спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий)		до 0,05
2	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	4802	
2.1	1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)		до 0,03
2.2	2 квалификационный уровень		от 0,03 до 0,09

	(администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф)		
2.3	3 квалификационный уровень (начальник водной станции; начальник клуба (спортивного спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, тренер)		от 0,09 до 0,20
3	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	5488	
3.1	1 квалификационный уровень (инженер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, программист, специалист по спорту)		до 0,03
3.2	2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория)		от 0,03 до 0,10
3.3	3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория)		от 0,10 до 0,21
3.4	4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший")		от 0,21 до 0,32

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области физической
культуры и спорта, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

Размеры
окладов (должностных окладов) тренеров, в отношении которых
применяются профессиональные стандарты

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	5 уровень квалификации (тренер, старший тренер ¹⁾)	4802

¹⁾ профессиональный стандарт «Тренер», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 года № 191н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области физической
культуры и спорта, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

Размеры
окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
профессиям рабочих

N п/п	Перечень профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих с 1 квалификационным разрядом	3208
2.	Профессии рабочих со 2 квалификационным разрядом	3602
3.	Профессии рабочих с 3 квалификационным разрядом	4031

4.	Профессии рабочих с 4 квалификационным разрядом	4546
5.	Профессии рабочих с 5 квалификационным разрядом	4768
6.	Профессии рабочих с 6 квалификационным разрядом	5000
7.	Профессии рабочих с 7 квалификационным разрядом	5249
8.	Профессии рабочих с 8 квалификационным разрядом	5506

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области физической
культуры и спорта, по виду
экономической деятельности
«Деятельность в области спорта прочая»

Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов)
по должностям служащих и других работников физической культуры и
спорта и профессиям рабочих для
формирования годового фонда оплаты труда работников
муниципальных учреждений

Наименование	Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов) для формирования годового фонда оплаты		
	по должности руководители	по должностям служащих	по профессиям рабочих
Муниципальные бюджетные и автономные учреждения	22	60	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования «Майминский район»

Система
оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного
образования муниципального образования «Майминский район»,
осуществляющих деятельность в области культуры и искусства

1. Общие положения

1. Настоящая система оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования «Майминский район» (далее - учреждения), осуществляющих деятельность в области культуры и искусства (далее – Условия), разработана в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Алтай от 17 марта 2009 г. № 310 «Об утверждении примерного положения об оплате труда государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Алтай по виду экономической деятельности «Образование» и включает в себя:

порядок применения и рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ) и по квалификационным уровням отдельных профессиональных стандартов;

порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

условия оплаты труда преподавателей и работников, занимающих должности специалистов;

условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда работников;
порядок предоставления отпусков работникам.

2. Условия оплаты труда, включают размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом Российской Федерации.

6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, а также порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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».

7. Наименования должностей преподавателей, специалистов, профессий рабочих учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним предусмотренным Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положением профессиональных стандартов.

8. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются учреждением поэтапно на основе утвержденного ими планов

по организации применения профессиональных стандартов, сформированного с учетом мнения представительного органа работников.

9. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом (распоряжением) руководителя учреждения или уполномоченным им на это лицом в пределах рекомендованной учредителем предельной численности работников учреждения, а также имеющихся бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников. Штатное расписание согласовывается с учредителем.

2. Условия оплаты труда преподавателей и работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности преподавателей и специалистов, занимающих общеотраслевые должности (далее специалисты), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим уровням квалификации в профессиональных стандартах и профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 5 мая 2018 года № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»
- от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности преподавателей и специалистов, устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности работников учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области культуры и искусства» к настоящим Условиям.

12. Работникам, занимающим должности преподавателей и специалистов, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности преподавателей и специалистов, отнесенным ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности трудовой функции. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности работников учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области культуры и искусства» к настоящим Условиям.

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

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику, занимающему должность преподавателя и специалиста, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента не может

превышать 3,0.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

15. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов кроме педагогических работников, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

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

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего педагогического стажа. Педагогический стаж определяется на основании Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования в соответствии с приложением № 2 к Положению утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Алтай от 17 марта 2009 г. № 310 «Об утверждении примерного положения об оплате труда государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Алтай по виду экономической

деятельности «Образование». Время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, засчитывается в стаж педагогической работы в порядке, предусмотренном приложением № 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящим Условиям.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по направлению образования и работающим по соответствующему профилю;

работникам, имеющим следующие почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и «Почетный работник общего образования» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю;

работникам, имеющим почетные звания Республики Алтай: «Заслуженный учитель Республики Алтай» (Алтай Республиканын Нерелууредучизи), «Заслуженный работник образования Республики Алтай» (Алтай Республиканын уредузинин Нерелуушчизи).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание производится только по одному основанию и по основной работе, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности. Персональный повышающий коэффициент за почетное звание, ученую степень устанавливается в размере до 0,15.

18. С учетом условий труда работникам, занимающим должности преподавателей и специалистов, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

19. Работникам, занимающим должности преподавателей и специалистов, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящих Условий, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

3. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

20. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 «Размеры окладов работников учреждений дополнительного образования, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» к настоящим Условиям.

21. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

22. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем

муниципального учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

24. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,10;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,15;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

25. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

26. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящих Условий, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

28. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

29. Должностные оклады заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения.

30. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

31. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

32. Премииальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению учредителя.

33. Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, муниципального образования «Майминский район», поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с 7 настоящих Условий.

34. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения по решению руководителя им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 6 настоящих Условий и иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 3 - для руководителя учреждения.

36. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год.

37. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

38. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

39. Руководители учреждений и их заместители могут вести в пределах рабочего времени по основной должности преподавательскую деятельность в учреждении, в штате которого они состоят, при условии, что педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Предельный объем часов преподавательской работы руководителя учреждения определяется по письменному согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Предельный объем часов преподавательской работы заместителей руководителя учреждения определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на один год.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

40. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Положением, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты за работу в безводных местностях, коэффициенты за работу в высокогорных районах,

процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы.

41. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем муниципального учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, установленных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

42. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их

применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

43. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

44. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

45. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

46. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

47. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

48. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

49. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

50. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

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

51. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

52. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

53. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

54. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Выплаты для административно-управленческого персонала и педагогического персонала (далее в настоящем подпункте - премия) устанавливаются по итогам работы за период, и выплачиваются работникам организации дополнительного образования на основании оценки эффективности их труда, с учетом результатов достижения работником организации дополнительного образования показателей эффективности, установленных ему по занимаемой должности (профессии) в отчетном периоде.

Премирование работников учреждения за период работы осуществляется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Выплата премий производится с учетом районного коэффициента.

Размер премий по итогам работы за год устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

55. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

56. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами;

награждении наградами муниципального образования «Майминский район».

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

7. Материальная помощь и единовременные выплаты

57. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается в размере не более одного должностного оклада в год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

вновь принятому работнику в текущем финансовом году, если работник, ранее занимающий данную должность, получил материальную помощь в полном объеме и уволился.

58. Руководитель муниципального учреждения из экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Решение о выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Единовременная выплата в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 или 65 лет со дня рождения работника) выплачивается при экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

59. Из экономии фонда оплаты труда руководителю могут быть выплачены материальная помощь, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Оказание материальной помощи, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам руководителю учреждения производятся на основании решения учредителя.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения

производится в размере не более двух должностных окладов в год.

60. На материальную помощь и единовременные выплаты районный коэффициент не начисляется.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

61. Годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений при введении настоящей системы оплаты труда формируется в кратном отношении к месячной сумме окладов (должностных окладов) преподавателей, по должностям служащих и профессиям рабочих согласно приложению № 3 «Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям преподавателей, служащих и профессиям рабочих для формирования годового фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений» к настоящим Условиям и с учетом предельной численности работников учреждения.

62. В фонде оплаты труда работников муниципальных учреждений, формируемом в порядке, указанном в пункте 61 настоящих Условий, учтены выплаты по районному коэффициенту.

63. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений в последующем повышается:

1) на коэффициент увеличения (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих);

2) на коэффициент увеличения (индексации) объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета муниципального образования «Майминский район».

9. Порядок предоставления отпусков работникам

64. Ежегодный оплачиваемый отпуск работника состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

65. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день, для работников, имеющих инвалидность - 30 календарных дней.

66. Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью - 42 или 56 календарных дней в зависимости от должности педагога, особенностей его деятельности, вида образовательной организации, которые указаны в Приложении к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

67. Работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и

умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;
- 4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

68. Работникам также предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных федеральными законами.

69. Работнику, для которого установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня.

70. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет и иными дополнительными днями отпуска.

71. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника может предоставляться по частям.

При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Продолжительность иных частей отпуска по заявлению работника определяется по приказу (распоряжению) руководителя.

72. Ежегодный оплачиваемый отпуск руководителя муниципального учреждения состоит из основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Дополнительный отпуск руководителя устанавливается в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, рассчитываемый из общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности и продолжительностью:

- 1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;
- 4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляется руководителю в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

По письменному заявлению руководителя дополнительный отпуск

может быть использован отдельно.

73. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается пропорционально отработанному времени по замещаемой должности.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения руководителя муниципального учреждения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

74. Оплата отпусков производится за счет средств муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

75. По семейным обстоятельствам, уважительным причинам, в иных случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай, работникам и руководителю муниципального учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области культуры и
искусства

Размеры
окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов к окладу
(должностному окладу) по занимаемой должности работников
учреждений дополнительного образования, осуществляющих деятельность
в области культуры и искусства

Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессий) работников, отнесенных к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; музыкальный руководитель; старший вожатый	5623	

2 квалификацион ный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;		до 0,1
3 квалификацион ный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования;		от 0,1 до 0,15
4 квалификацион ный уровень	Преподаватель, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, педагог библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед (логопед)		от 0,15 до 0,25
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификацион ный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню>	5696	
2 квалификацион ный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		до 0,05
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1	Архивариус, агент по	3448	до 0,02

квалификацион ный уровень	снабжению, делопроизводитель, кассир, комендант, паспортист, секретарь		
2 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		до 0,05
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификацион ный уровень	Диспетчер, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант, техник-программист, техник- технолог	4546	до 0,03
2 квалификацион ный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством		от 0,03 до 0,09
3 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		от 0,09 до 0,2
4 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается Пвнутридолжностная категория		от 0,2 до 0,3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификацион ный уровень	Инженер, инженер по защите информации, инженер по организации и нормированию труда, инженер-программист (программист), документовед, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по закупкам государственных и муниципальных услуг.	5488	до 0,03
2 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		от 0,03 до 0,1
3 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I		от 0,1 до 0,21

	внутридолжностная категория		
4 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».		от 0,21 до 0,32
5 квалификацион ный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских.		от 0,32 до 0,45
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1 квалификацион ный уровень	Главный библиотекарь, библиотекарь, звукооператор	5696	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области культуры и
искусства

Размеры
окладов работников учреждений дополнительного образования,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Перечень профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих с 1 квалификационным разрядом	3208
2.	Профессии рабочих со 2 квалификационным разрядом	3602
3.	Профессии рабочих с 3 квалификационным разрядом	4031
4.	Профессии рабочих с 4 квалификационным разрядом	4546
5.	Профессии рабочих с 5 квалификационным разрядом	4768
6.	Профессии рабочих с 6 квалификационным разрядом	5000
7.	Профессии рабочих с 7 квалификационным разрядом	5249
8.	Профессии рабочих с 8 квалификационным разрядом	5506

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области культуры и
искусства

Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов)
по должностям преподавателей, служащих и профессиям рабочих для
формирования годового фонда оплаты труда работников
муниципальных учреждений

Наименование	Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов) для формирования годового фонда оплаты		
	по должности руководители	по должностям служащих	по профессиям рабочих
Муниципальные бюджетные и автономные учреждения	22	54	62

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области культуры и
искусства

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления

образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. Среднеемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5(6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4. Руководители муниципальных образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций).

5. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада (ставки) по должности «Преподаватель, учитель» и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Приложением.

6. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных настоящим Приложением, применяются в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением учреждений, организаций и предприятий, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области культуры и
искусства

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профессионально-технического образования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделениях социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

- воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

- право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

4. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке».

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению об установлении
системы оплаты труда
работников муниципальных
учреждений муниципального
образования «Майминский
район»

Система
оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального
образования «Майминский район», осуществляющие свою деятельность в
области культуры и искусства

1. Общие положения

1. Настоящая система оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Майминский район», осуществляющие свою деятельность в области культуры и искусства (далее - Условия) устанавливает в соответствии с приказом Минкультуры Республики Алтай от 26 января 2021 № 18-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Алтай, по видам экономической деятельности «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность музеев», «Деятельность библиотек и архивов» и признании утратившими силу некоторых приказов Министерства культуры Республики Алтай» порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений муниципального образования «Майминский район», в том числе определяют порядок формирования фонда оплаты труда этих работников за счет средств местного бюджета и средств субвенций из бюджета Республики Алтай на реализацию переданных государственных полномочий.

2. Условия оплаты труда разработаны в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда включают в себя:

условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;

условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда работников;
порядок предоставления отпусков работникам.

3. Условия оплаты труда, включают размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности (профессии рабочего), занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом Российской Федерации.

7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом (распоряжением) руководителя учреждения или уполномоченным им на это лицом в пределах рекомендованной учредителем предельной численности работников учреждения, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников. Штатное расписание согласовывается с учредителем.

2. Оплата труда работников культуры и искусства и работников занимающих общеотраслевые должности специалистов

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры и искусства, работников занимающих общеотраслевые должности специалистов (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям работников культуры и искусства и работников, занимающих должности общеотраслевых специалистов» к настоящим Условиям.

9. Работникам учреждения, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения, отнесенным ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности трудовой функции. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям работников культуры и искусства и работников, занимающих должности общеотраслевых специалистов» к настоящим Условиям.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работнику учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

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

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные 5 настоящих Условий.

14. Работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, включенные в ПКГ иных видов экономической деятельности, отличных от ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и иные условия оплаты труда устанавливаются муниципальными органами местного самоуправления по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Алтай и Министерством финансов Республики Алтай с учетом условий оплаты труда, установленных для аналогичных должностей исполнительными органами государственной власти Республики Алтай, курирующими соответствующую отрасль (сферу).

3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

16. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением №2 «Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» к настоящим Условиям.

17. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

18. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу

определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,10;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,15;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

21. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

22. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящих Условий, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

23. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат

компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат.

24. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

25. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения.

26. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящих Условий.

27. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

28. Дополнительно руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, муниципального образования «Майминский район», поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

29. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения по решению руководителя им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 6 настоящих Условий и иные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящих Условий.

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 3 - для руководителя учреждения.

31. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год.

32. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об

особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

33. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

34. Руководитель учреждения, его заместители могут вести в пределах рабочего времени по основной должности, иную работу в учреждении, в штате которого они состоят, при условии, что работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

35. Предельный объем часов работы по совместительству руководителя учреждения определяется на один год по письменному согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Предельный объем часов работы по совместительству заместителями руководителя определяет руководитель учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на один год.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

36. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Положением, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты за работу в безводных местностях, коэффициенты за работу в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни;

оплата сверхурочной работы.

37. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем муниципального учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, установленных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

38. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

39. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

40. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же

профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

41. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

42. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

43. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

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

рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

44. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

45. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

46. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

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

47. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

48. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

49. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

50. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Выплаты для административно-управленческого персонала и работников культуры и искусства (далее в настоящем подпункте - премия) устанавливаются по итогам работы за период и выплачиваются работникам на основании оценки эффективности их труда, с учетом результатов достижения работником показателей эффективности, установленных ему по занимаемой должности (профессии) в отчетном периоде.

Премирование работников учреждения за период работы осуществляется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Выплата премий производится с учетом районного коэффициента.

Размер премий по итогам работы за год устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

51. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке и проведении международных, российских, республиканских и местных мероприятий, а также смотров, конкурсов, фестивалей и иных мероприятий.

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

52. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами;

награждении наградами муниципального образования «Майминский район».

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

7. Материальная помощь и единовременные выплаты

53. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается в размере не более одного должностного оклада в год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

вновь принятому работнику в текущем финансовом году, если работник, ранее занимающий данную должность, получил материальную помощь в полном объеме и уволился.

54. Руководитель муниципального учреждения из экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Решение о выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Единовременная выплата в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 или 65 лет со дня рождения работника) выплачивается при экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

55. Из экономии фонда оплаты труда руководителю могут быть выплачены материальная помощь, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Оказание материальной помощи, единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам руководителю учреждения производятся на основании решения учредителя.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в размере не более двух должностных окладов в год.

56. На материальную помощь и единовременные выплаты районный коэффициент не начисляется.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

57. Годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений при введении настоящей системы оплаты труда формируется в кратном отношении к месячной сумме окладов (должностных окладов) по должностям работников культуры и искусства, служащих и профессиям рабочих согласно приложению № 3 «Кратное отношение к месячной

сумме окладов (должностных окладов) по должностям работников культуры и искусства, служащих и профессиям рабочих для формирования годового фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений» к настоящим Условиям и с учетом предельной численности работников учреждения.

58. В фонде оплаты труда работников муниципальных учреждений, формируемом в порядке, указанном в пункте 57 настоящих Условий, учтены выплаты по районному коэффициенту.

59. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений в последующем повышается:

1) на коэффициент увеличения (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих);

2) на коэффициент увеличения (индексации) объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета муниципального образования «Майминский район».

9. Порядок предоставления отпусков работникам

60. Ежегодный оплачиваемый отпуск работника состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

61. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день, для работников, имеющих инвалидность - 30 календарных дней.

62. Работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;

3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;

4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

63. Работникам также предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных федеральными законами.

64. Работнику, для которого установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня.

65. При исчислении общей продолжительности ежегодного

оплачиваемого отпуска работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет и иными дополнительными днями отпуска.

66. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника может предоставляться по частям.

При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Продолжительность иных частей отпуска по заявлению работника определяется по приказу (распоряжению) руководителя.

67. Ежегодный оплачиваемый отпуск руководителя муниципального учреждения состоит из основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Дополнительный отпуск руководителя устанавливается в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, рассчитываемый из общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности и продолжительностью:

- 1) при стаже от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- 3) при стаже от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;
- 4) при стаже от 15 лет и более - 5 календарных дней.

Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляется руководителю в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

По письменному заявлению руководителя дополнительный отпуск может быть использован отдельно.

68. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается пропорционально отработанному времени по замещаемой должности.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения руководителя муниципального учреждения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

69. Оплата отпусков производится за счет средств муниципального учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

70. По семейным обстоятельствам, уважительным причинам, в иных случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай, работникам и руководителю муниципального учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области культуры и
искусства

Размеры
окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам, и размеры повышающих коэффициентов
к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям
работников культуры и искусства и работников занимающих должности
общеотраслевых специалистов

№ п/п	Перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемым должностям
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
1.1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	4797	
1.2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: аккомпаниатор, ведущий дискотеки, заведующий костюмерной, культорганизатор, распорядитель танцевального вечера, руководитель клубного формирования (кружка, любительского объединения, студии, клуба по интересам), руководитель музыкальной части дискотеки, организатор экскурсий	4947	
1.3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: аккомпаниатор-концертмейстер, звукооператор, концертмейстер, концертмейстер по классу вокала, светооператор, методист, специалист по	5696	

	жанрам творчества, художник, художник-модельер театрального костюма, художник по свету, художник-декоратор, художник-оформитель, художник-постановщик, администратор (старший администратор), редактор, экскурсовод, хранитель фондов, хранитель музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, редактор музея, главный библиотекарь, главный библиограф, библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, редактор библиотеки		
1.4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: балетмейстер, дирижер, заведующий автоклубом, заведующий клубом, заведующий отделом, заведующий сектором, заведующий филиалом, заведующий художественно-постановочной частью, звукорежиссер, режиссер, режиссер массовых представлений, хормейстер, художественный руководитель, заведующий отделом, заведующий сектором, заведующий филиалом, главный хранитель фондов, главный хранитель музейных предметов, заведующий реставрационной мастерской, заведующий филиалом, заведующий отделом, заведующий сектором	6266	
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3448	
	1 квалификационный уровень		до 0,02
	2 квалификационный уровень		до 0,05
2.2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4546	
	1 квалификационный уровень		до 0,03

	2 квалификационный уровень		от 0,03 до 0,09
	3 квалификационный уровень		от 0,09 до 0,20
	4 квалификационный уровень		от 0,20 до 0,30
	5 квалификационный уровень		от 0,30 до 0,43
2.3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	5488	
	1 квалификационный уровень		0,03
	2 квалификационный уровень		от 0,03 до 0,10
	3 квалификационный уровень		от 0,10 до 0,21
	4 квалификационный уровень		от 0,21 до 0,32
	5 квалификационный уровень		от 0,32 до 0,45
2.4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	7974	
	1 квалификационный уровень		до 0,02
	2 квалификационный уровень		от 0,02 до 0,06

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области культуры и
искусства

Размеры
окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих
муниципальных учреждений культуры и искусства

№ п/п	Перечень профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии»	
1.1.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5171
1.2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих	5772

	культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»	
2.1.	Профессии рабочих с 1 квалификационным разрядом	3748
2.2.	Профессии рабочих со 2 квалификационным разрядом	4122
2.3.	Профессии рабочих с 3 квалификационным разрядом	4422
2.4.	Профессии рабочих с 4 квалификационным разрядом	5171
2.5.	Профессии рабочих с 5 квалификационным разрядом	5442
2.6.	Профессии рабочих с 6 квалификационным разрядом	5696
2.7.	Профессии рабочих с 7 квалификационным разрядом	5847
2.8.	Профессии рабочих с 8 квалификационным разрядом	5996

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
муниципального образования
«Майминский район», осуществляющих
деятельность в области культуры и
искусства

Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов)
по должностям работников культуры и искусства, служащих и профессиям
рабочих для формирования годового фонда оплаты труда работников
муниципальных учреждений

Наименование	Кратное отношение к месячной сумме окладов (должностных окладов) для формирования годового фонда оплаты		
	по должности руководители	по должностям служащих	по профессиям рабочих
Муниципальные бюджетные и автономные учреждения	22	51	48