



# АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03 августа 2021 года

№ 725-п

п. Тазовский

### **Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тазовского района от 17 марта 2017 года № 364 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тазовский район», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, руководствуясь статьей 50 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

### **ПО С Т А Н О В Л Я Е Т :**

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального округа Тазовский район Ямало – Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевое положение, Учреждения).

2. Управлению культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района (Еремина С.В.):

2.1. обеспечить приведение в соответствие с Отраслевым положением локальные нормативные акты, коллективные договоры, соглашения (при наличии), устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждений;

2.2. обеспечить своевременное уведомление руководителей подведомственных учреждений в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты их труда, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Руководителям подведомственных Учреждений обеспечить своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты труда, связанных с изменением системы оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Признать утратившими силу:

    постановление Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года № 1252 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Тазовского района»;

    постановление Администрации Тазовского района от 10 октября 2019 года № 955 «О внесении изменения в пункт 4.9 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Тазовского района, утвержденного постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года № 1252»;

    постановление Администрации Тазовского района от 25 августа 2020 года № 680 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года № 1252»;

    постановление Администрации Тазовского района от 21 сентября 2020 года № 730 «О внесении изменения в пункт 2 постановления Администрации Тазовского района от 25 августа 2020 года № 680 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года № 1252»;

    постановление Администрации Тазовского района от 05 ноября 2020 года №874 «О внесении изменений в приложения №№ 1, 2 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Тазовского района, утвержденному постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2018 года № 1252».

5. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2021 года.

6. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Тазовского района по социальным вопросам.

Глава Тазовского района



В.П. Паршаков



УТВЕРЖДЕНО

постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 03 августа 2021 года № 725-п

**Отраслевое положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений  
дополнительного образования в сфере культуры муниципального округа  
Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – Отраслевое положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тазовского района от 17 марта 2017 года № 364 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Тазовский район».

1.2. Отраслевое положение определяет требования к разработке и установлению систем оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Тазовская детская школа искусств и муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Газ-Салинская детская музыкальная школа (далее - Учреждения).

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Отраслевом положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права (далее – автономный округ, муниципальное образование).

1.4. Система оплаты труда работников Учреждений, которая включает в себя размеры должностных окладов (ставок) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в Учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации, автономного округа и муниципального образования, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Отраслевым положением.

1.5. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Отраслевым положением.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в Учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в Учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- реализации указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда работников учреждений культуры, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Отраслевого положения.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работников Учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников, разрабатываемый Учреждением, предусматривает фиксированные размеры должностных окладов применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником Учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений (за исключением порядка и условий оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, устанавливаемых в отдельном разделе)**

2.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя должностной оклад педагогических работников - на основании преподавательской и концертмейстерской нагрузки, установленной тарификационными списками педагогических работников, с учетом ставки заработной платы и фактическим выполнением часов за календарный период, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, выплачиваются с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Отраслевому положению на основе отнесения профессий рабочих и должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп,

утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

– от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

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

– от 05 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Отраслевому положению.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Отраслевого положения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Отраслевого положения.

2.6. При повышении размеров окладов (должностных окладов, ставок) до размеров, установленных приложением № 1 к настоящему Отраслевому положению, системой оплаты труда учреждения устанавливается предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). Условия оплаты труда, устанавливаемые трудовым договором, должны учитывать установленный в положении об оплате труда размер стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы).

### **III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера за исключением руководителя Учреждения, его заместителей**

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, на основании локального нормативного акта Учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципального образования, содержащими нормы трудового права.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии

с перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждениях, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.3. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в Учреждении системы оплаты труда и трудовым договором в зависимости от условий его труда.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципального образования.

3.6. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, автономного округа или муниципального образования.

3.7. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, автономного округа и нормативными правовыми актами муниципального образования.

#### **IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления за исключением руководителя Учреждения, его заместителей**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих профессиональных (должностных обязанностей), поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается Учреждением. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и трудовыми договорами.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников Учреждения (за исключением руководителя, его

заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Отраслевому положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) является локальный нормативный акт Учреждения.

4.3. Работникам Учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работ;
- премия к профессиональному празднику;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам Учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

Применение надбавки за интенсивность труда не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников Учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда Учреждения и носит единовременный характер.

К категориям иных особо важных и ответственных работ (заданий) относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя Учреждения (органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя), реализация которых имеет важное значение для Учреждения и муниципального образования;
- существенное снижение затрат Учреждения или увеличение доходов Учреждения, давшие значительный экономический эффект;
- участие в судебных делах, повлекших привлечение денежных средств или экономию денежных средств Учреждения, а также принятие судебного решения в пользу Учреждения;



– разработка особо значимых, важных для развития Учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности Учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения;

– большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба.

4.6. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности Учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие ученой степени возникает при присуждении работнику ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам ежемесячно при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, автономного округа, муниципального образования по основному профилю деятельности Учреждения.

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды возникает при присвоении почетного звания - со дня присвоения, награждения.

Применение надбавки за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

4.7. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ежемесячно к должностному окладу. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, подтверждающий стаж работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, а также руководителей, осуществляющих образовательную деятельность и не включенных в профессиональные квалификационные группы, педагогических работников, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, не отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников

Учреждения учитывается стаж работы в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры и искусства, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в Учреждении.

Применение надбавки за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

#### 4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, учебный год) в Учреждении устанавливаются премияльные выплаты по итогам работы.

Показателями и критериями эффективности работы работников Учреждения являются:

- выполнение утвержденного Учреждению муниципального задания;
- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг (выполнении работ) муниципального задания;
- результаты работы структурного подразделения Учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;
- обеспечение размещения информации об Учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет ([bus.gov.ru](http://bus.gov.ru)), а также поддержание ее в актуальном состоянии;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;
- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;
- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнения приказов управления культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района (далее - управление), а также их качество;
- соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики;
- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;
- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг;

– отсутствие замечаний, предписывающих (не устраненных) замечаний проверяющих органов и управления по результатам проверок деятельности учреждения.

Конкретные показатели и критерии эффективности работы работников Учреждения устанавливаются самостоятельно Учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Для осуществления оценки выполнения работниками Учреждения показателей и критериев эффективности работы работники Учреждения представляют руководителю Учреждения отчетные данные по выполнению показателей и критериев эффективности работы за отчетный период (месяц, квартал, год) и пояснительную записку к ним, которая должна носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя и критерия эффективности работы работника Учреждения, при необходимости подтвержденного соответствующими расчетами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей и критериев эффективности работы работника Учреждения.

Ответственными за предоставление отчетных данных по выполнению показателей и критериев эффективности работы работников Учреждения являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместители руководителя Учреждения по курируемому направлению.

Сроки представления отчетных данных по выполнению показателей и критериев эффективности работы работников учреждения рекомендуется устанавливать:

- по итогам работы за месяц не позднее 2 рабочих дней от начала месяца, следующего за отчетным периодом;
- по итогам работы за I – III кварталы – не позднее 5 – 15 календарных дней до конца отчетного периода;
- итогам работы за IV квартал и год – не позднее 10 – 20 календарных дней до конца отчетного периода.

Для подведения итогов и оценки выполнения работниками показателей и критериев эффективности их работы за соответствующий отчетный период Учреждением создается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом устанавливать рекомендуемый размер премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника Учреждения.

Рекомендуемый размер премиальных выплат по итогам работы определяется в зависимости от выполнения работником показателей и критериев эффективности его работы и процента, установленного за выполнение данных показателей и критериев эффективности работы работника Учреждения.

Окончательное решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника принимается руководителем Учреждения локальным нормативным актом Учреждения. Указанные выплаты осуществляются при наличии денежных средств в фонде оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

При начислении премиальных выплат по итогам работы не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;
- получение дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки за пределами территории Российской Федерации;
- учебный отпуск;
- периоды временной нетрудоспособности.

При этом периоды нахождения в командировке, очередном отпуске учитываются при начислении выплат по итогам работы.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период (кроме очередного отпуска, командировок), в связи с временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам (уход на пенсию, уход в декретный отпуск, поступление на учёбу, увольнение по собственному желанию или в связи с переводом на другую работу), премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении работника, с которым прекращен трудовой договор (за исключением прекращения трудового договора по основаниям, указанным в абзаце тридцать шестом настоящего пункта), и (или) принятым на работу в течение квартала (года), принимается руководителем Учреждения при окончательном расчете с ним с учетом его вклада в трудовую деятельность на основании отчета работника, оформленного за фактически отработанное время.

Работнику, с которым прекращен трудовой договор по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

4.9. Премия к профессиональному празднику – «День учителя» выплачивается на основании приказа управления работникам, состоящим в штате учреждения по основному месту работы, а также принятым на работу в период отсутствия основного работника, за исключением:

- временных сезонных работников;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, уволенных по пунктам 5 - 11 статьи 81 и пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;

– работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительных результатах испытания.

#### 4.10. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории. Порядок проведения аттестации педагогических работников определен приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Право работника на установление, изменение размера надбавки за наличие квалификационной категории возникает при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Применение надбавки за наличие квалификационной категории не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

### **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей**

5.1. Оплата труда руководителя и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Размеры должностных окладов руководителя Учреждения, его заместителя устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Отраслевому положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом III настоящего Отраслевого положения.

5.5. Перечень и рекомендуемые размеры выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 4 к настоящему Отраслевому положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, размеры выплаты в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы принимаются начальником управления в пределах фонда оплаты труда Учреждения, которое оформляется правовым актом Управления.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем Учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителям руководителя осуществляются по результатам оценки выполнения ими целевых показателей эффективности работы за квартал, год.

В целях осуществления оценки выполнения руководителем Учреждения целевых показателей эффективности работы руководитель Учреждения представляет в управление отчетные данные по выполнению целевых показателей эффективности работы за отчетный период (квартал, год) и пояснительную записку к ним, которая должна носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого целевого показателя эффективности работы, при необходимости подтвержденного соответствующими расчетами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения целевых показателей эффективности работы.

Отчетные данные по выполнению целевых показателей эффективности работы представляются руководителем Учреждения в следующие сроки:

- по итогам работы за I – III кварталы – за 10 календарных дней до конца отчетного периода;
- по итогам работы за IV квартал и год – за 20 календарных дней до конца отчетного периода.

По итогам оценки выполнения руководителем Учреждения целевых показателей эффективности работы начальником управления принимается решение о размере премиальных выплат по итогам работы руководителя Учреждения правовым актом управления. Указанные выплаты осуществляются при наличии денежных средств в фонде оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении руководителя Учреждения, с которым прекращен трудовой договор (за исключением прекращения трудового договора по основаниям, указанным в абзаце девятом настоящего пункта), и (или) принятым на работу в течение квартала (года) принимается начальником управления при окончательном расчете с ним с учетом его вклада в трудовую деятельность на основании отчета руководителя Учреждения, оформленного за фактически отработанное время.

Руководителю Учреждения, с которым прекращен трудовой договор по основаниям, предусмотренным частью 2 статьи 71, пунктами 8-11 статьи 81, абзацами пятым-седьмым статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

Премиальные выплаты по итогам работы заместителям руководителя Учреждения осуществляются по результатам оценки выполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых с учетом целевых показателей эффективности работы, установленных руководителю Учреждения, за квартал, год.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности до 3,5 и не может превышать установленного значения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется в размере, не превышающем 90% кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, установленной пунктом 5.7 настоящего Отраслевого положения.

## **VI. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени**

6.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определены приказом Министерства образования и науки РФ 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».

6.1.1. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.1.2. преподавателям Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Для концертмейстеров норма педагогической работы – 24 часа в неделю.

6.1.3. указанная норма времени установлена только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

6.1.4. выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.1.5. нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

6.1.6. конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.1.7. другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждений, квалификационными характеристиками, регулируются графиками и планами работ, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

6.2. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.



6.3. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

6.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 и подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.5. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в другом отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, фактическая учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

6.7. Должностные оклады мужчинам, за исключением педагогических работников, выплачиваются за работу при 40 - часовой рабочей неделе.

6.8. Должностные оклады женщинам, за исключением педагогических работников, выплачиваются за 36-часов работы в неделю.

6.9. По часовым ставкам заработной платы производится оплата учебной нагрузки, выполненной в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее - минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами

Учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

7.3. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.6. Повышение (индексация) должностных окладов производится в соответствии с постановлениями Администрации Тазовского района.

## **VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**

8.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников.

8.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

8.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) должностного оклада;  
б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

8.2.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;  
б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

8.3. При формировании фонда оплаты труда Учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также решением Районной Думы

муниципального образования Тазовский район от 28 июля 2014 года № 8-4-41 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета, проживающих на территории муниципального образования Тазовский район» на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию			Всего должностных окладов (ставок) на год
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, Ксч	
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, Ккх		
1	2	3	4	5
Организации дополнительного образования				
Административно-управленческий персонал	12	0,5	6,9	19,4
Основной персонал	12	0,5	1,2	13,7
Вспомогательный персонал	12	0,5	2,0	14,5

8.3.1. Расчет фонда оплаты труда работников Учреждений осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗПгч} + \text{ЗПсч}) \times (1 + \text{РК} + \text{СН}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ЗПгч - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗПгч} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times \text{Ккх},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

12 - количество месяцев в календарном году;

Ккх - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

ЗПсч - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗПсч} = \sum \text{ДО} \times \text{Ксч},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

Ксч - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

8.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения;
- соблюдения (не превышения) предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей установленного в соответствии с пунктом 5.7, 5.8 настоящего Отраслевого положения.

8.5. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда Учреждения.

8.6. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда Учреждения – в размере не более 40%.

8.7. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются перечни должностей:

- основного персонала Учреждений согласно приложению № 5 к настоящему Отраслевому положению;
- административно-управленческого персонала Учреждений согласно приложению № 6 к настоящему Отраслевому положению;
- вспомогательного персонала Учреждений согласно приложению № 7 к настоящему Отраслевому положению.

## Приложение № 1

к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
дополнительного образования  
в сфере культуры муниципального  
округа Тазовский район Ямало-  
Ненецкого автономного округа

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	18 405,00
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.2.1.	4 квалификационный уровень	Преподаватель	17 606,00
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		

1	2	3	4
1.3.1.		Секретарь учебной части	15 035,00
	II. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2.1.1.		Библиотекарь	16 571,00
	III. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС): гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	13 222,00
	IV. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
4.1.1.		Костюмер	13 222,00

**Примечание:**

1. Размеры должностных окладов, ставки заработной платы установлены за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

Приложение № 2

к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
дополнительного образования  
в сфере культуры муниципального  
округа Тазовский район Ямало-  
Ненецкого автономного округа

**РАЗМЕРЫ**

**должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих,  
не включенным в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)		Трудовая функция < * >		Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер) < * >
		По учреждению с контингентом обучающихся до 200 человек	По учреждению с контингентом обучающихся свыше 200 человек	код	Уровень квалификации	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Директор Учреждения	22 736,00	25 984,00	-	-	-
2.	Заместитель директора по учебно – воспитательной работе	17 648,00	21 220,00	-	-	-
3.	Заместитель директора по административно- хозяйственной деятельности	16 457,00	21 220,00	-	-	-
4.	Заместитель директора по инновационно- методической работе	-	20 680,00	-	-	-

< \* > заполняется при применении в графе 2 наименования должности из профессионального стандарта».

### Приложение № 3

к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
дополнительного образования  
в сфере культуры муниципального  
округа Тазовский район Ямало-  
Ненецкого автономного округа

## ПЕРЕЧЕНЬ и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Надбавка за интенсивность труда	До 3% от должностного оклада (по педагогическим работникам до 15%)	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания: - работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью (в период внедрения новых систем (стандартов); изменения законодательства; в период проверок (плановых, внеплановых); в период отпусков; в период подготовки и проведения аккредитации, аттестации, подготовки и сдачи отчетности;	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем Учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения. С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее	6
					Ежемесячно



1	2	3	4	5	6
			<p>в период подготовки проведения мероприятий на уровне Учреждения, района, округа, РФ, международного).</p> <p>2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате (внедрение результатов научно-педагогического труда в практику; внедрение информационных технологий, позволяющих оптимизировать трудозатраты</p>	<p>установленный размер надбавки за интенсивность труда</p>	
2.	<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</p>	<p>До 150% от должностного оклада</p>	<p>1. Участие (достижение персонально поставленных задач) в подготовке и проведении мероприятий районного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых управлением и (или) Учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Отраслевого положения</p>	<p>Премирование производится на основании локального нормативного акта Учреждения.</p> <p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем Учреждения на основании отчета работника. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объем выполняемой работы (задания);</li> <li>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</li> <li>- необходимость принятия оперативных решений;</li> <li>- срочность работы (задания)</li> </ul>	<p>Единовременно</p>

1	2	3	4	5	6
3.	<p>Надбавка за наличие ведомственного о знака отличия</p> <p>Почетного звания, ученой степени</p>	<p>5% от должностного оклада</p> <p>120% от должностного оклада</p> <p>90% от должностного оклада</p>	<p>Наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР</p> <p>Наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук</p> <p>Наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук</p>	<p>Устанавливается на весь период трудовой деятельности от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, Ямало-Ненецкого автономного округа почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации. При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по заявлению</p>	Ежемесячно
4.	Государственной награды	60% от должностного оклада	Наличие государственной награды	<p>соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации. При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по заявлению</p>	Ежемесячно
5.	Надбавка за выслугу лет	<p>3% от должностного оклада</p> <p>5% от должностного оклада</p> <p>7% от должностного оклада</p>	<p>Стаж работы от 3 до 10 лет</p> <p>Стаж работы от 10 до 15 лет</p> <p>Стаж работы от 15 до 25 лет</p>	<p>Устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты</p>	Ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		10% от должностного оклада	Стаж работы более 25 лет	<p>на основании решения комиссии по установлению стажа Учреждения. При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, а также руководителей, осуществляющих образовательную деятельность и не включенных в профессиональные квалификационные группы, педагогических работников, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, не отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников Учреждения учитывается стаж работы в учреждении в сфере дополнительного образования в сфере культуры и искусства, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в Учреждении</p>	
6.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10% ставки заработной платы	Высшая квалификационная категория	<p>Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории на основании приказа руководителя Учреждения по итогам аттестации. Порядок проведения аттестации педагогических</p>	Ежемесячно
5% ставки заработной платы	Первая квалификационная категория				

1	2	3	4	5	6
				<p>работников определен приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Надбавка пересматривается при повышении квалификационной категории в установленном порядке</p>	
7.	<p>Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год<sup>1</sup>, учебный год)</p>	<p>До 100% от должностного оклада</p>	<p>Выполнение утвержденного Учреждению муниципального задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг</p>	<p>Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Учреждения по итогам периода работы. Установленных в пункте 4.8 Отраслевого положения</p>	<p>Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно</p>
	<p>К профессиональному празднику День учителя</p>	<p>100% месячной заработной платы</p>	<p>Состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании</p>	<p>Наличие трудового договора (соглашения).</p>	<p>(День учителя) 2</p>

### Примечания

1. Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя Учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения, установленных системой оплаты труда работников Учреждений.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения (за исключением Руководителя Учреждения) устанавливаются самостоятельно Учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2. Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии как сумме должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии.

Приложение № 4

к Отраслевому положению  
 об оплате труда работников  
 муниципальных учреждений  
 дополнительного образования  
 в сфере культуры муниципального  
 округа Тазовский район Ямало-  
 Ненецкого автономного округа

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителя, его заместителям муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Тазовского района**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты	Срок, на который назначается надбавка и условия установления
1	Надбавка за интенсивность труда	До 20% от должностного оклада	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководству, достижение значимых результатов	Выполнение (достижение) целевых показателей эффективности – Руководитель Учреждения – выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных настоящим перечнем	Ежемесячно	Устанавливается на месяц (квартал) по итогам работы предыдущего месяца или квартала по представлению директора при условии выполнения работником своих должностных обязанностей. Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размер принимается начальником Управления,

1	2	3	4	5	6	7
			<p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и Учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>			<p>которое оформляется правовым актом Учреждения.</p> <p>Решение об установлении заместителю руководителя Учреждения, надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем Учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения.</p> <p>С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда</p>
2.	<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</p>	<p>До 100% от должностного оклада</p>	<p>1. Участие (достижение персонально поставленных задач) в подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Учреждением и (или) Учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Отраслевого положения</p>	<p>Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение Учреждения;</p> <p>достижение высоких конечных результатов Учреждения в результате внедрения новых форм и методов работ; разработка особо значимых, важных для Учреждения проектов локальных нормативных актов Учреждения; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба; иные действия, направленные</p>	<p>Единовременно</p>	<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ провозводится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении руководителя Учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда Учреждения и носит единовременный характер.</p> <p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю Учреждения принимается начальником управления на основании его отчета, которое оформляется правовым актом управления.</p> <p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных</p>

1	2	3	4	5	6	7
				на социально-экономическое развитие района, результативную деятельность и повышение эффективности управления		и ответственных работ заместителю руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения на основании отчета работника, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)
3.	Надбавка за наличие квалификационной категории	40% ставки заработной платы 20% ставки заработной платы	Надбавка устанавливается педагогическим работникам и руководящим работникам при наличии квалификационной категории на основании приказа руководителя Учреждения по итогам аттестации. Порядок проведения аттестации педагогических работников определен приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации	Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	Ежемесячно	Управление на основании решения аттестационной комиссии в месячный срок издают приказ о присвоении руководителю квалификационной категории и об установлении надбавки за квалификационную категорию со дня принятия решения аттестационной комиссией. Выплата надбавки за квалификационную категорию прекращается одновременно



1	2	3	4	5	6	7
		<p>5% от должностного оклада</p> <p>7% от должностного оклада</p> <p>10% от должностного оклада</p>	<p>педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Надбавка пересматривается при повышении квалификационной категории в установленном порядке</p>	<p>Стаж работы от 3 до 10 лет</p> <p>Стаж работы от 10 до 15 лет</p> <p>Стаж работы от 15 до 25 лет</p>		<p>с окончанием срока действия присвоенной ему квалификационной категории. Руководитель информируется об этом в порядке, установленном законодательством</p>
4.	<p>Надбавка за выслугу лет</p> <p>25% от должностного оклада</p>	<p>Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>Стаж работы более 25 лет</p>		<p>Право руководителя Учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующее выплаты.</p> <p>Решение об установлении руководителем Учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается начальником управления, которое оформляется правовым актом управления.</p> <p>Право заместителей руководителя Учреждения, на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующее выплаты.</p> <p>Решение об установлении заместителям руководителя</p>

1	2	3	4	5	6	7
						<p>Учреждения, надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем Учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения.</p> <p>При установлении надбавки за выслугу лет руководителю, заместителям руководителя учитывается стаж педагогической работы. Если руководитель не занимается непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях</p>
5. Почетного звания, ученой степени	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	15% от должностного оклада	Надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя Учреждения при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды.	Наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается руководителю, заместителям руководителя в соответствии со строкой 4 настоящего приложения.
	Почетного звания, ученой степени	120% от должностного оклада	Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды.	Наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	Ежемесячно	Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой
	Государственной награды	90% от должностного оклада	При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой	Наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	Ежемесячно	Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой
		60% от должностного оклада	Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой	Наличие государственной награды	Ежемесячно	Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой

1	2	3	4	5	6	7
		До 20% от должностного оклада	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	Выполнено	Ежеквартально, ежегодно	СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.
	До 10% от должностного оклада	0	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности и образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.biz.gov.ru, и т.д.)	Выполнено	Ежеквартально, ежегодно	Премия по итогам работы за период назначается заместителями руководителя приказом Учреждения; директору Учреждения приказом управления, который оформляется правовым актом управления
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	До 20% от должностного оклада	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности Учреждения, отсутствие предписывающих (не устранимых) замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний	Ежеквартально, ежегодно	
	0		Наличие нарушений эффективного и целевого использования средств местного, окружного бюджета, административных нарушений при проверках деятельности учреждения контролирующими органами, управлением	Наличие нарушений		
	До 10% от должностного оклада		Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в Учреждение документов,	Соблюдение установленных сроков	Ежеквартально, ежегодно	

1	2	3	4	5	6	7
		0	обращений, исполнение приказов учредителя	Не соблюдение установленных сроков		
	До 5% от должностного оклада	Своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	Ежеквартально, ежегодно		
	До 20 % от должностного оклада	Соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя (ей) и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя (ей), в определенной для Учреждения кратности, а также соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда Учреждения, соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда Учреждения	Соблюдение	Ежеквартально, ежегодно		
	0			Не соблюдение		
	До 10% должностного оклада	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество оказания услуг	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество оказания услуг	Отсутствие жалоб	Ежеквартально, ежегодно	
	0			Наличие обоснованных жалоб		
	До 5% должностного оклада	Эффективное использование имущества	Отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников Учреждения	Ежеквартально, ежегодно		

1	2	3	4	5	6	7
		0		Наличие исключений (актов стисания) используемого имущества связанных с долгосрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников Учреждения		
		100% месячной заработной платы	Состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании	Наличие трудового договора (соглашения)	(День учителя) < 1 >	

**Примечание:**

< 1 > Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии к Дню учителя как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии.

## Приложение № 5

к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
дополнительного образования  
в сфере культуры  
муниципального округа  
Тазовский район Ямало-  
Ненецкого автономного округа

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей основного персонала муниципальных учреждений  
дополнительного образования в сфере культуры муниципального округа  
Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа**

#### **1. ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. Преподаватель.

#### **2. ДОЛЖНОСТИ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

1. Секретарь учебной части.

#### **3. СПЕЦИАЛИСТЫ**

1. Библиотекарь.

#### **4. РАБОЧИЕ**

1. Костюмер

## Приложение № 6

к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
дополнительного образования  
в сфере культуры  
муниципального округа  
Тазовский район Ямало-  
Ненецкого автономного округа

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей административно-управленческого персонала  
муниципальных учреждений дополнительного образования  
в сфере культуры муниципального округа Тазовский район  
Ямало-Ненецкого автономного округа**

1. Директор.
2. Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности.
3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
4. Заместитель директора по инновационно-методической работе.
5. Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.

Приложение № 7

к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
дополнительного образования  
в сфере культуры  
муниципального округа  
Тазовский район Ямало-  
Ненецкого автономного округа

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей вспомогательного персонала муниципальных учреждений  
дополнительного образования в сфере культуры муниципального округа  
Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа**

1. Гардеробщик.
2. Сторож (вахтер).
3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
4. Уборщик служебных помещений.