


УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБУ «Сампурский ЦДД»
От 15.01.2025 № 2
Директор  С.В. Якунина

Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Сампурский Центр досуговой деятельности».

Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Сампурский Центр досуговой деятельности», (далее – Положение, учреждения) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
решением Совета депутатов Сампурского муниципального округа от 30.11.2023 № 51 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений»;

рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, органов местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Сампурский Центр досуговой деятельности», (далее - учреждения).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (за счет всех источников финансового обеспечения);

рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений;

иные вопросы оплаты труда в образовательных учреждениях, подведомственных отделу культуры, архивного дела и туризма администрации округа.

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы:

1) профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности; профессии рабочих и должностей служащих внутри профессиональной группы подразделяются по квалификационным уровням;

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области, законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.6. Оплата труда работников учреждения состоит из:

1) выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;

2) выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и

профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, систем нормирования труда, определяемых работодателем или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.8. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных и муниципальных услуг, компенсационные выплаты.

1.9. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.9.1. наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.9.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.10. Оплата труда работников учреждения осуществляется: за фактически отработанное время, выполненный объем работ; в соответствии с установленными в настоящем Положении размерами оплаты труда; с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.11. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пропорционально отработанному времени (ст.ст. 285 и 93 соответственно).

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

На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

1.12. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.13. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, устанавливающим систему оплаты труда работников, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.14. Заработная плата устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 %.

1.15. Перечень должностей административно – управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из специфики учреждения.

1.16. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям из бюджета Тамбовской области, местного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

1.17. Режим труда и отдыха для работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по норме рабочего времени месяца, за который производится начисление заработной платы.

1.18. Количество часов, отработанных работником учреждения сверхурочно, определяется ежедневно и по итогам работы за учетный период

(месяц) по табелю учета рабочего времени, как разница между фактически отработанным работником временем и установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, - как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленной для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц).

Суммированный учет рабочего времени вводится для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В установленную для работника нормальную продолжительность рабочего времени за месяц (учетный период) не включается время нахождения работника в отпуске, при временной нетрудоспособности, время вынужденного прогула, простоя, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законодательством возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы.

1.19. Время простоя, определенного статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.20. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывается период – 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу совершения события.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

В коллективном договоре либо в локальном нормативном акте учреждения могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.21. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.22. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.23. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.24. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», 03.07.2008 № 305н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в приложении № 1 к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Ставка заработной платы высококвалифицированных рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, определяется исходя из размера ставки заработной платы, установленного в приложении № 1 к настоящему Положению по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 – 30 % ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании локального нормативного акта учреждения, в зависимости от сложности труда данных работников, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже рекомендуемых размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.6. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения, расположенного в сельской местности, в размере 0,25.

2.7. Основанием для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.8. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения учитывается при начислении стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Установление и выплата повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения производится в пределах фонда оплаты труда.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, основы их установления и выплаты

3.1. Для работников учреждений с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

3.4.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляют 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, без учета повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения.

Доплата выплачивается на основании приказа руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

Конкретны размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

3.4.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

3.4.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление и выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

3.4.4. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

При оплате за сверхурочную работу работнику, для которого не введен суммированный учет рабочего времени, начисляется повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенная ставка заработной платы исходя из условий, определенных в абзаце первом настоящего пункта (к

сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы, установленного (установленной) с учетом повышающего коэффициента по типу (виду) муниципального учреждения, прибавляется сумма оплаты часов сверхурочной работы, исчисленной как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы), и на него (нее) начисляются все доплаты и надбавки, премии иные выплаты, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (месяц) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по типу (виду) муниципального учреждения и увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы. На исчисленный размер доплаты начисляются все доплаты и надбавки, премии иные выплаты, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно;

3.4.5. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При определении размера оплаты учитываются доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.4.6. за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты – 20 % части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, и повышающего коэффициента по занимаемой должности, но без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), трудовым договором;

3.4.7. работникам за разделение рабочего дня на части с перерывом в работе свыше 2-ух часов (данный режим работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения по соответствующей должности, рабочей профессии в связи с производственной необходимостью) устанавливается доплата в размере 30 %. Доплата за разделение рабочего дня на части производится только за те дни, в которые был установлен приказом руководителя учреждения данный режим работы, и не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера. Исчисление доплаты за разделение рабочего дня на части производится исходя из размера оклада, ставки заработной платы без учета повышенного оклада, повышенной ставки заработной платы на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, повышающего коэффициента по занимаемой должности, персонального повышающего

коэффициента, иных доплат, надбавок, премий, установленных в настоящем Положении.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления

4.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Для стимулирования труда работников учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за выполнение особо важных и сложных работ.

4.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения – по представлению руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

4.4. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

наличие достижений у педагогического коллектива по внедрению современных образовательных технологий

участие образовательного учреждения в экспериментальной работе по модернизации дополнительного образования;

качественная подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий;

организация работы коллективов художественной самодеятельности;

увеличение числа пользователей библиотек;

участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ и т.п.

4.5. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на основании представления комиссии учреждения. Перечень показателей и целевые их значения, дающие право на установление доплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения. Доплата устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. При этом уменьшение размера доплаты или её отмена осуществляется применительно к порядку, определённому для установления данной доплаты. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы в период её действия выплачивается ежемесячно.

4.6. Надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

от 1 года до 5 лет - 10 %;

от 5 лет до 10 лет - 15 %;

от 10 лет до 15 лет - 20 %;

свыше 15 лет - 30 %.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения издаёт приказ о назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, утверждается приказом руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии, архивных учреждениях, независимо от форм собственности. Для педагогических работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Сатинская детская школа искусств» выслугой лет является стаж педагогической работы.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за

выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее. При расторжении трудового договора выплата надбавки, установленная для работника, прекращается.

4.7. Надбавка за квалификацию устанавливается водителю автомобиля в следующих размерах:

20 процентов ставки заработной платы, повышенной на коэффициент по типу (виду) учреждения в соответствии с настоящим Положением, - водителю автомобиля при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «D» и «Е»;

10 процентов ставки заработной платы, повышенной на коэффициент по типу (виду) учреждения в соответствии с настоящим Положением, - водителю автомобиля при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С» и «Е» или только «D» («D» или «Е»);

5 процентов ставки заработной платы, повышенной на коэффициент по типу (виду) учреждения в соответствии с настоящим Положением, - водителю автомобиля при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» и «С» или только «D».

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю автомобиля, имеющему в водительском удостоверении разрешающие отметки «В», «С», «D» и «Е», и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационной группе второго уровня.

Надбавка за квалификацию выплачивается за фактически отработанное время в качестве водителя автомобиля, не учитывается при установлении и начислении повышающих коэффициентов, иных доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. Начисление выплат стимулирующего характера не производится в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Уменьшение размера доплаты (надбавки) стимулирующего характера или прекращение её выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения

трудовой функции, снижение производительности труда, ухудшение качества работы, не добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

4.8. Датой установления и начала выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера, определённых в настоящем разделе, является одна из следующих ситуаций:

дата, указанная в приказе руководителя учреждения об установлении выплаты стимулирующего характера, - в случае возложения исполнения трудовой функции впервые (повторно);

дата начала фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке (не оформленного (оформленной) в установленном порядке), - в случае, если работник приступил к исполнению трудовой функции с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

4.9. Дата изменения размера выплаты стимулирующего характера указывается в приказе руководителя учреждения, трудовом договоре работника.

4.10. Датой прекращения начисления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

дата окончания трудовых отношений;

дата, указанная в приказе руководителя учреждения о прекращении выплаты стимулирующего характера в связи со снижением интенсивности труда;

дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке (не оформленного (оформленной) в установленном порядке).

4.11. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

4.11.1. премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

4.11.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы, исчисляется от повышенного оклада, повышенной ставки заработной платы на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

4.12. Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) основаниями для его понижения относительно установленного в учреждении максимального размера, являются:

- невыполнение показателей результативности деятельности;
- несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;
- низкая результативность работы;
- недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.13. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения указанных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом учреждения. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ не ограничена.

4.14. Премия не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад, ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

4.15. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в зависимости от:

личного вклада работника в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на учреждение;

степени сложности, важности и качества выполнения работником задания, эффективности достигнутых результатов.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и её размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.16. Выплаты премий работникам учреждения, предусмотренные настоящим разделом, осуществляются: за фактически отработанное время, исполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных постановлением администрации округа и приказом руководителя учреждения, выполненный объем работ в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий год.

Основаниями для начисления премий являются: трудовой договор, приказ работодателя об основаниях и размере выплаты премии, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция, объем работ, должностная обязанность.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя, главного бухгалтера и руководителя филиала

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и

руководителя филиала состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с администрацией округа, в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для руководителей – не превышающем пятикратного размера;

для заместителей руководителя и главных бухгалтеров – не превышающем четырехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

5.4. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается работодателем – главой округа.

5.5. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

5.6. Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере:

- муниципальное бюджетное учреждение «Сампурский Центр досуговой деятельности» - 20 200 рублей;

5.7. Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя филиала, не включенного в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненного руководителю учреждения), устанавливается в размере:

- муниципальное бюджетное учреждение «Сампурский Центр досуговой деятельности» - 17 200 рублей;

5.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и художественного руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

Размер должностного оклада художественного руководителя филиала учреждения устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя филиала учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

5.9. Руководителю, заместителям руководителя, художественному руководителю, главному бухгалтеру учреждения и руководителю филиала учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения, руководителем учреждения персонально в отношении конкретного заместителя руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера и руководителя филиала. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен решением администрации округа (руководителя учреждения) при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов органов местного самоуправления, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

5.10. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, художественному руководителю, главному бухгалтеру и руководителю филиала устанавливаются выплаты компенсационного характера:

5.10.1. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.10.2. доплата за работу в ночное время;

5.10.3. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.10.4. повышенная оплата сверхурочной работы.

5.11. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, художественному руководителю, руководителю филиала и главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.12. Руководителю учреждения, его заместителям, художественному руководителю, главному бухгалтеру учреждения и руководителю филиала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.12.1. ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

5.12.2. надбавка за выслугу лет;

5.12.3. премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.13. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений за прошедший год по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений:

- для руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Сатинская детская школа искусств» - 50 баллов, стоимость 1 балла – 58 рублей;

- для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Сампурский Центр досуговой деятельности» - 32 балла, стоимость 1 балла – 140 рублей;

5.14. Срок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не должен превышать календарного года.

5.15. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя, художественному руководителю, руководителю филиала и главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

5.16. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, художественному руководителю, главному бухгалтеру и руководителю филиала устанавливаются премии:

5.16.1. премия по итогам работы исчисляется от повышенного оклада, повышенной ставки заработной платы на коэффициент, определённый по типу (виду) учреждения, без учёта повышающего коэффициента по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением;

5.16.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.17. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными Главой округа, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Конкретные размеры и условия выплат премии, устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, заместителя руководителя, художественного руководителя, руководителя филиала и главного бухгалтера.

5.18. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, художественному руководителю и руководителю филиала устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.19. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру, художественному руководителю и руководителю филиала определяются локальным нормативным актом учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений «Сампурский Центр досуговой деятельности»,
Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников муниципального бюджетного учреждения «Сампурский Центр досуговой деятельности»

Профессиональная квалификационная группа первого уровня

1 квалификационный уровень

уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, оператор котельной, кассир, секретарь – машинистка, контролёр – кассир, киномеханик – 8 800 рублей.

Профессиональная квалификационная группа второго уровня

2 квалификационный уровень

аккомпаниатор – 10 500 рублей;

4 квалификационный уровень

водитель автомобиля (водитель автобуса, водитель легкового автомобиля, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обслуживающего персонала) – 11 440 рублей.

Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

1 квалификационный уровень (5-7 разряды ЕТКС)

Художник, аккомпаниатор – 12 700 рублей;

2 квалификационный уровень (8-9 разряды ЕТКС)

Бухгалтер, методист клубного учреждения, концертмейстер – 12 940 рублей;

3 квалификационный уровень (10-11 разряды ЕТКС)

Методист, бухгалтер, режиссер – 13 560 рублей;

4 квалификационный уровень (12-13 разряды ЕТКС)

старший методист, ведущий методист клубного учреждения – 13 700 рублей.

Профессиональная квалификационная группа четвёртого уровня

1 квалификационный уровень

Звукорежиссёр, хормейстер – 14 600 рублей.

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений «Сампурский Центр досуговой деятельности», «Сампурская Центральная библиотека» и муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Сатинская детская школа искусств»

1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности

1.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

а) по ПКГ первого уровня - до 0,1;

б) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – от 0,1 до 0,11;

3 квалификационный уровень – от 0,11 до 0,18;

4 квалификационный уровень – от 0,18 до 0,19;

в) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;

г) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в настоящем постановлении.

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ первого, второго, третьего и четвертого уровней.

1.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

1.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «отличник», «почетный работник» повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

1.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий».

1.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности: заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

1.6. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности в случаях,

указанных в настоящем разделе, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальным актом работодателя. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

2.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен решением руководителя учреждения при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов органов местного самоуправления, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

2.5. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы производится в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не учитывается при начислении при начислении стимулирующих и компенсационных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы.