****

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

НИЗИНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЛОМОНОСОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

(четвертый созыв)

**РЕШЕНИЕ**

от 27 октября 2020г. № 46

**О согласовании Положения о системе оплаты труда в**

**муниципальных учреждениях, подведомственных местной**

**администрации муниципального образования Низинское сельское поселение**

**МО Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области**

В соответствии с положениями федерального закона от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями), Бюджетного кодекса РФ, Устава МО Низинское сельское поселение (2017г.), предложением главы местной администрации от 28.09.2020г. №1547-20 Совет депутатов муниципального образования Низинское сельское поселение **решил**:

1. «Положение о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных местной администрации муниципального образования», согласованное решением совета депутатов МО Низинское сельское поселение №61 от 18.12.2018г. считать утратившим силу.
2. Согласовать Положение о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных местной администрации муниципального образования Низинское сельское поселение МО Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области согласно Приложению.
3. Настоящее Решение подлежит опубликованию (обнародованию). Полную версию настоящего Решения обнародовать на интернет-сайте МО Низинское сельское поселение.
4. Контроль за выполнением настоящего Решения возложить на главу местной администрации МО Низинское сельское поселение.

Глава муниципального образования

Низинское сельское поселение Н.А.Дергачева

**Утверждено**

Постановлением местной администрации

МО Низинское сельское поселение

от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. №\_\_\_

Глава местной администрации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Клухина

**Согласовано**

Решением Совета депутатов

МО Низинское сельское поселение

от «27»октября 2020г. № 46

Глава муниципального образования

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Дергачёва

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)**

**в муниципальных учреждениях, подведомственных местной**

**администрации муниципального образования**

**Низинское сельское поселение**

**.**

дер. Низино

Ломоносовский муниципальный район

Ленинградской области

2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципальных учреждений (далее – Учреждения), подведомственных местной администрации муниципального образования Низинское сельское поселение муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Учредитель).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном [законе](consultantplus://offline/ref=6CA8DE81ADC0D8A4DE49F6FFE9279A047096D1C875BE2A9CEBFD3271C8067C2A00EF27205B527D37E785A36D89BAQ2I) от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается постановлением местной администрации МО Низинское сельское поселение, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее - уполномоченный орган), в кратности от 1 до 5. Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

2. Порядок определения должностных окладов

(окладов, ставок заработной платы) работников

и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения - правовыми актами уполномоченного органа.

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

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

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

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

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением Совета депутатов муниципального образования Низинское сельское поселение муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области о бюджете муниципального образования Низинское сельское поселение, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

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

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно [приложению 1](#P488) к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно [приложению 2](#P528) к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии - согласно [разделу 1](#P704) приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - согласно [разделу 2](#P738) приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников физической культуры и спорта - согласно [разделу 1](#P1432) приложения 4 к настоящему Положению.

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения, при согласовании с уполномоченным органом, и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется за тренерскую работу - исходя из установленной нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема тренерской работы с учетом особенностей, установленных [разделом](#P1634) 3 приложения 4 к настоящему Положению.

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

ККi = 1 + КВi + ПЗi + УСi,

где:

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

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Научная степень | Надбавка |
| Научные работники;  должности работников культуры, искусства и кинематографии: методист музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества | Кандидат наук | 0,07 |
| Доктор наук | 0,15 |

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

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

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

2.13. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90 проц. минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

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

base_25_228600_32768

где:

СДОj - СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)ij - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с [пунктом 2.5](#P67) настоящего Положения;

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам [приложений 3](#P631) - 5 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

2.16. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам [приложений 3](#P631) – 5 к настоящему Положению.

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

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Степень вредности условий труда | Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы) |
| 1 | 2 |
| 3 класс, подкласс 3.1 | 4 |
| 3 класс, подкласс 3.2 | 8 |
| 3 класс, подкласс 3.3 | 12 |
| 3 класс, подкласс 3.4 | 16 |
| 4 класс | 24 |

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=6CA8DE81ADC0D8A4DE49F7F5E9279A047191D6CE72BA2A9CEBFD3271C8067C2A12EF7F2C5A5A613CBBCAE53886A1E177B82B14731167B8QEI) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

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

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

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20 проц. должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

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

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

3.7. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в [пунктах 3.](#P303)4 - [3.](#P318)6 настоящего Положения.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

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

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

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

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

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

в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в [пунктах 4.2](#P326) и [4.3](#P332) настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;

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

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

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

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

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

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

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

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

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

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

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

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

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

4.9. Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

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

в абсолютной величине (в рублях);

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

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

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

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

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

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

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

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

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

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

4.20. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного собрания Ленинградской области и уполномоченного органами муниципального образования Низинского сельского поселения.

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

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

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

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

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

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

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

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

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

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

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

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

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания

материальной помощи работникам

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать размер одного месячного должного оклада (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

**муниципальных учреждений, подведомственных местной**

**администрации муниципального образования**

Низинское сельское поселение.

6.1. Муниципальные учреждения, подведомственные местной администрации муниципального образования Низинское сельское поселение (Учреждения),при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

base_25_228600_32772

где:

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

ККj - повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

КТj - повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПКj - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных [пунктами](#P245) [3.](#P260)2, 3.6, 3.7 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

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

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

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

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

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

6.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждений определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для ГКУ [пунктами 6.1](#P411) - [6.3](#P430) Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области, утвержденного Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 (в ред. от 22.06.2020).

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и(или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников учреждений, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются учреждением.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда

в муниципальных учреждениях,

подведомственных местной администрации

муниципального образования

Низинское сельское поселение.

МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОЧИХ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ

ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| 1 | | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кассир билетный; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=6CA8DE81ADC0D8A4DE49F7F5E9279A04759DD4C871B57796E3A43E73CF09232F15FE7F2E594D633FF199A16FB8QBI) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н | 1,05 |
| 2-й КУ | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 1,10 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта; | 1,20 |
| 2-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,40 |
| 3-й КУ | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,60 |
| 4-й КУ | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 1,80 |

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда

в муниципальных учреждениях,

подведомственных местной администрации

муниципального образования

Низинское сельское поселение

МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| 1 | | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1-й КУ | делопроизводитель; кассир; секретарь. | 1,20 |
| 2-й КУ | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,25 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1-й КУ | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник по труду; художник. | 1,30 |
|  | 2-й КУ | заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 1,55 |
| 3-й КУ | начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,70 |
| 4-й КУ | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,75 |
| 5-й КУ | начальник (заведующий) мастерской; начальник смены (участка). | 1,90 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й КУ | бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по защите информации; инженер по организации и нормированию труда; инженер по охране труда; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт | 1,95 |
|  | 2-й КУ | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 2,05 |
| 3-й КУ | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 2,20 |
| 4-й КУ | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 2,30 |
| 5-й КУ | главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 2,50 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 1-й КУ | начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела. | 3,00 |
| 2-й КУ | главный <1> (специалист по защите информации, эксперт). | 3,10 |
| 3-й КУ | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 4,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | | Оператор контактного центра | 1,20 |
| специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов | 1,30 |
| архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор | 1,75 |
| специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по противопожарной профилактике. | 1,95 |
| специалист по охране труда II категории | 2,05 |
| специалист по охране труда I категории | 2,20 |
| ведущий специалист отдела (сектора) <2>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике | 2,30 |
| контрактный управляющий | 2,50 |
| заместитель начальника отдела <3> | 2,75 |
| начальник (заведующий) сектора <4> | 2,80 |
| начальник отдела <5>; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда | 3,00 |
| главный инженер, главный системный аналитик | 3,10 |
| заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <6> | 3,50 |

--------------------------------

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

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

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

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

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

<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных [приложениями 3](#P631) - 5 к настоящему Положению.

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда

в муниципальных учреждениях,

подведомственных местной администрации

муниципального образования

Низинское сельское поселение

1. Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих культуры,

искусства и кинематографии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| 1 |  | 2 | 3 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |  | бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурованных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик-монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин | 1,15 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | 1-й КУ | Красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов ЕТКС: фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС | 1,25 |
|  | 2-й КУ | Красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разрядов ЕТКС | 1,35 |
|  | 3-й КУ | Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС | 1,60 |
|  | 4-й КУ <1> | Профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ | 1,80 |

--------------------------------

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

2. Межуровневые коэффициенты по должностям работников

культуры, искусства и кинематографии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов | 1,25 |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.  Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда | 1,50 |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару | 1,80 |
| ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 2,60 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; помощник директора; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 1,80 |
| Заместитель начальника отдела (сектора) учреждения культуры | 2,30 |
| Главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель | 2,60 |

3. Перечень должностей работников учреждений культуры,

относимых к основному персоналу, для определения

размеров окладов руководителей учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Группы учреждений культуры | Перечень должностей работников |
| 1 | Музеи | Хранитель фондов; научный сотрудник; специалист экспозиционного и выставочного отдела; экскурсовод; художник-реставратор; организатор экскурсий; архитектор; лектор (экскурсовод); художник; главный хранитель фондов; рабочий зеленого хозяйства; мастер леса |
| 2 | Театры и концертные организации | Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; художник (любой специальности); артист (всех жанров), аккомпаниатор-концертмейстер |
| 3 | Библиотеки | Библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; научный сотрудник; старший научный сотрудник; методист; редактор; специалист по учетно-хранительской документации |
| 4 | Прочие учреждения | Режиссер массовых представлений; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа; балетмейстер, хормейстер; художник-постановщик; концертмейстер по классу вокала; режиссер; звукорежиссер; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; художник-фотограф; методист (по всем направлениям деятельности); заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; рабочий зеленого хозяйства; мастер леса; лесничий; эколог |

4. Порядок отнесения учреждений культуры к группам

по оплате труда руководителей

4.1. Музеи

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Среднегодовое число посетителей (читателей), тыс. чел. <1> | Среднегодовое количество экскурсий <1> | Среднегодовое количество выставок <1> | Количество экспонатов основного фонда, тыс. экз. | Группа по оплате труда <2> |
| Исторические и краеведческие | свыше 10 | свыше 200 | свыше 20 | свыше 10 | I |
| от 5 до 10 <3> | от 150 до 200 | от 10 до 20 | от 5 до 10 | II |
| до 5 | до 150 | до 10 | до 5 | III |
| Художественные (изобразительные и другие виды искусств) | свыше 50 | свыше 300 | свыше 20 | свыше 5 | I |
| от 25 до 50 | от 150 до 300 | от 10 до 20 | от 2 до 5 | II |
| до 25 | до 150 | до 10 | до 5 | III |
| Литературные, мемориальные и другие учреждения музейного типа | свыше 30 | свыше 200 | свыше 3 |  | I |
| от 15 до 30 | от 100 до 200 | от 2 до 3 |  | II |
| до 15 | до 100 | до 2 |  | III |
| Музеи-заповедники | свыше 100 | свыше 400 | свыше 10 | свыше 3 | I |
| от 50 до 100 | от 300 до 400 | от 5 до 10 | от 2 до 3 | II |
| до 50 | до 300 | до 5 | до 2 | III |
| Выставочные залы | свыше 20 | свыше 25 | свыше 20 |  | I |
| от 5 до 20 | от 10 до 25 | от 10 до 20 |  | II |
| до 5 | до 10 | до 10 |  | III |
| Музеи-усадьбы | свыше 15 | свыше 500 | свыше 20 | свыше 5 | I |
| от 8 до 15 | от 300 до 500 | от 10 до 20 | от 1 до 5 | II |
| до 8 | до 300 | до 10 | до 1 | III |
| Музеи-крепости | свыше 50 |  |  | свыше 10 | I |
| от 25 до 50 |  |  | от 5 до 10 | II |
| до 25 |  |  | до 5 | III |

--------------------------------

<1> Среднее арифметическое значение за последние три года.

<2> Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

<3> Для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

4.2. Театры и концертные организации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Тип учреждения | Количество спектаклей | Группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Музыкально-драматические, драматические театры, ТЮЗ, филармония, театр кукол | 250 и более | I |
| от 150 до 249 | II |
| от 50 до 149 | III |
| до 50 | IV |
| 2 | Театры (за исключением указанных в пункте 1), музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, самостоятельные художественные коллективы | 90 и более | II |
| от 40 до 89 | III |
| до 40 | IV |
| 3 | Детские театры-студии, детские музыкальные хореографические студии | 45 и более | II |
| до 45 | III |

4.3. Библиотеки

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | Группа по оплате труда |
| Государственные библиотеки, осуществляющие координацию и методическую поддержку деятельности муниципальных библиотек Ленинградской области, обеспечивающие взаимоиспользование информационных ресурсов территории для обеспечения единства библиотечно-информационного пространства и создания условий для выравнивания доступа к информации различных групп граждан, проживающих в удаленных местностях | I |

4.4. Прочие учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов | Группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Организация и проведение межрегиональных, международных, всероссийских, областных фестивалей, смотров, выставок, конкурсов, массовых театрализованных праздников (свыше 300 участников) | За каждое мероприятие | 10 | 90 и более баллов - I группа, до 90 баллов - II группа |
| Организация и проведение межрегиональных, международных, всероссийских, областных фестивалей, смотров, выставок, конкурсов, массовых театрализованных праздников (до 300 участников) | За каждое мероприятие | 15 |
| Проведение экспедиций с фиксацией на различных носителях образцов народного творчества/элементов, связанных с культурой региона, историческим и культурным наследием региона | За каждую экспедицию | 5 |
| Обновление единого областного архива по традиционной культуре Ленинградской области | За каждые 10 записей | 5 |
| Создание (обновление) единой базы предоставления услуг, необходимых для кинопроизводства, в целях усовершенствования процесса проведения кино- и видеосъемок в Ленинградской области | За каждые 5 записей | 5 |
| Проведение семинаров, творческих лабораторий, мастер-классов | За каждое мероприятие | 5 |

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда

в муниципальных учреждениях,

подведомственных местной администрации

муниципального образования

Низинское сельское поселение

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников

физической культуры и спорта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
| 1 | | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | 1-й КУ | Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности | 1,25 |
| 2-й КУ | Спортивный судья; спортсмен; спортсмен-ведущий | 1,30 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | 1-й КУ | Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 1,50 |
| 2-й КУ | Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды Российской Федерации; оператор видеозаписи спортивной сборной команды Российской Федерации; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 1,80 |
| 3-й КУ | Инструктор-методист спортивной сборной команды Российской Федерации по адаптивной физической культуре; начальник водной станции; начальник клуба (спортивного спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре | 1,90 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня | 1-й КУ | Аналитик (по виду или группе видов спорта); врач по спортивной медицине спортивных сборных команд Российской Федерации (по видам спорта); механик спортивной сборной команды Российской Федерации; начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта) | 1,95 |
| 2-й КУ | Начальник спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта) | 2,50 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня |  | Главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта); государственный тренер (по виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта) | 3,00 |
| Должности, не включенные в ПКГ | | Спортсмен спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине) | 1,50 |
| Помощник тренера | 1,60 |
| Тренер по общей физической подготовке; тренер по функциональной подготовке; тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта); тренер по начальной подготовке | 1,70 |
| Старший тренер | 1,80 |
| Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; инструктор-методист спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта; специалист по антидопинговой деятельности | 1,90 |
|  | | Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин); старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин); тренер-консультант; тренер-физиолог; тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин); тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) | 1,95 |
| Старший тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) | 2,50 |
| Старший тренер по резерву спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) | 3,0 |

2. Перечень должностей работников учреждений физической

культуры и спорта, относимых к основному персоналу,

для определения размеров окладов руководителей учреждений

1. Администратор тренировочного процесса.

2. Инструктор по спорту.

3. Инструктор по адаптивной физической культуре.

4. Тренер.

5. Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).

6. Тренер по общей физической подготовке.

3. Особенности определения выплат по ставке заработной платы

за тренерскую работу

3.1. Рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку в учреждениях физической культуры и спорта, структурных подразделениях, осуществляющих спортивную подготовку в других учреждениях (далее - тренер), определяется исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

В рабочее время тренеров включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также иная работа тренера, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и(или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

3.2. Ставка заработной платы тренера устанавливается за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

3.3. Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и утверждается приказом по учреждению.

3.4. Объем тренерской нагрузки, установленный тренеру, устанавливается в трудовом договоре.

3.5. Объем тренерской нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе учреждения, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность тренеров в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

3.6. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, учреждение уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4. Нормативы определения количества штатных единиц тренеров,

осуществляющих спортивную подготовку учреждений физической

культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных

отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе

государственного задания

4.1. Определение количества штатных единиц тренеров осуществляется исходя из нормы нагрузки тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, за подготовку одного занимающегося (в долях от должностного оклада) на этапах спортивной подготовки:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Коэффициент нагрузки тренера за подготовку одного занимающегося | | |
| группы видов спорта | | |
| I | II | III |
| Спортивно-оздоровительный | Весь период | 0,022 | 0,022 | 0,022 |
| Начальной подготовки | До года | 0,022 | 0,022 | 0,022 |
| Свыше года | 0,034 | 0,034 | 0,034 |
| Тренировочный этап (этап спортивной специализации) | До двух лет | 0,06 | 0,04 | 0,05 |
| Свыше двух лет | 0,14 | 0,06 | 0,10 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | До года | 0,20 | 0,17 | 0,17 |
| Свыше года | 0,30 | 0,20 | 0,23 |
| Этап высшего спортивного мастерства | Весь период | 0,40 | 0,25 | 0,35 |

4.2. Продолжительность этапов спортивной подготовки, возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и количество лиц, проходящих спортивную подготовку, а также нормативы максимального объема тренировочной нагрузки устанавливаются программами спортивной подготовки, разработанными в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными Министерством спорта Российской Федерации.

4.3. Отнесение вида спорта к конкретной группе осуществляется по следующим основаниям:

а) I группа видов спорта - виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

б) II группа видов спорта - командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

в) III группа видов спорта - все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенные в I и II группы видов спорта.

4.4. При объединении в одну группу занимающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать двух разрядов, а их максимальный количественный состав - значений, установленных федеральными стандартами спортивной подготовки.

4.5. Количество штатных единиц определяется путем умножения количества занимающихся на коэффициент нагрузки тренера за подготовку одного занимающегося.

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда

в муниципальных учреждениях,

подведомственных местной администрации

муниципального образования

Низинское сельское поселение

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ТРЕНЕРСКОГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ИНЫХ ОТРАСЛЕЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ НА ОСНОВЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ЗАДАНИЯ

Минимальный размер стимулирующей надбавки по итогам работы тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе государственного задания (далее - надбавка), определяется исходя из итогов выступлений спортсменов (учащихся-спортсменов) на спортивных соревнованиях в соответствии с таблицей.

Итоги выступлений спортсменов (учащихся-спортсменов) на спортивных соревнованиях учитываются при определении размера надбавки со дня достижения соответствующих результатов в течение одного года после завершения соревнования, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в указанный период спортсмен (учащийся-спортсмен) улучшил спортивный результат, минимальный размер надбавки увеличивается и определяется новый срок его действия.

Принадлежность тренерского состава к спортсмену (учащемуся-спортсмену), добившемуся высоких результатов на спортивных соревнованиях, определяется на основании приказа учреждения о зачислении спортсмена (учащегося-спортсмена) на спортивную подготовку.

Принадлежность старших тренеров спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) к спортсмену определяется на основании утвержденных в установленном порядке списков кандидатов в спортивные сборные команды Ленинградской области по виду спорта, где старший тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) указан как личный тренер спортсмена, показавшего высокие результаты по итогам выступления на спортивных соревнованиях.

Таблица

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Результаты выступления спортсменов, учащихся-спортсменов на спортивных соревнованиях | Размер надбавки, проц. от должностного оклада | |
| для тренерского состава, осуществляющего спортивную подготовку | для старших тренеров спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Победитель, призер Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр | 200 | 50 |
| 2 | Победитель, призер Чемпионата мира | 150 | 37,5 |
| 3 | Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр, занявший 4-6 места | 120 | 30 |
| 4 | Победитель, призер Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал) | 120 | 30 |
| 5 | Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр | 100 | 25 |
| 6 | Участник Чемпионата мира | 80 | 20 |
| 7 | Победитель, призер Чемпионата России | 80 | 20 |
| 8 | Участник Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал) | 60 | 15 |
| 9 | Победитель, призер официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России | 60 | 15 |
| 10 | Победитель, призер Кубка России (финал), Спартакиады России | 50 | 12,5 |
| 11 | Участник Чемпионата России, занявший 4-6 места | 40 | 10 |
| 12 | Участник официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодежи в составе сборных команд России | 30 | 7,5 |
| 13 | Победитель, призер Первенства России, Спартакиады учащихся России (финал) | 30 | 7,5 |
| 14 | Победитель, призер Чемпионата Северо-Западного федерального округа | 30 | 7,5 |
| 15 | Победитель, призер Первенства Северо-Западного федерального округа | 20 | 5 |
| 16 | Победитель, призер Чемпионата Ленинградской области | 10 |  |
| 17 | Победитель, призер Первенства Ленинградской области | 5 |  |

Примечания:

1. Если спортсмен одновременно является победителем (чемпионом, призером) в соревнованиях различного уровня, размер надбавки определяется по наивысшему показателю. Сложение надбавок по одному спортсмену не допускается.

2. Если тренерский состав ведет несколько спортсменов (учащихся-спортсменов), которые достигли высоких результатов по итогам выступления на спортивных соревнованиях, указанные в таблице размеры надбавок суммируются по всем таким спортсменам (спортсменам-учащимся).

3. По видам спорта (дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр, размер надбавки определяется с коэффициентом 0,7 к размеру, установленному таблицей.

4. По игровым командным видам спорта размер надбавки определяется в расчете на команду с коэффициентом 3 к размеру, установленному таблицей.