



**АДМИНИСТРАЦИЯ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.12.2025

№ 574-А

г. Усть-Илимск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Усть-Илимского муниципального округа в сфере культуры и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район»

В целях установления единого порядка оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Усть-Илимского муниципального округа в сфере культуры, в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 35 и 47 Устава Усть-Илимского муниципального округа Иркутской области, Администрация Усть-Илимского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Усть-Илимского муниципального округа в сфере культуры, (далее – Примерное положение).

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Усть-Илимского муниципального округа в сфере культуры привести локальные нормативные акты, устанавливающие оплату труда в данных учреждениях, в соответствие с Примерным положением, утвержденным настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу:

1) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 15.08.2018 № 285 «Об утверждении Примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования «Усть-Илимский район»;

2) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 06.06.2019 № 300 «О внесении изменений в Примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования «Усть-Илимский район»;

3) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 09.04.2021 № 144 «О внесении изменений в Примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования «Усть-Илимский район»;

4) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 10.08.2021 № 330 «О внесении изменений в Примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования «Усть-Илимский район»;

5) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 17.08.2023 № 286 «О внесении изменений в Примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования «Усть-Илимский район»;

6) постановление Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» от 19.12.2023 № 455 «О внесении изменений в Примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования «Усть-Илимский район».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2026.

5. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации муниципального образования «Усть-Илимский район» (www.уй-район.рф).

И.о. мэра Усть-Илимского
муниципального округа

В.М. Князев

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УСТЬ-ИЛИМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Усть-Илимского муниципального округа в сфере культуры (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Усть-Илимского муниципального округа в сфере культуры (далее – образовательная организация).

2. Настоящее Положение является основой для разработки положения об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемого приказом руководителя соответствующей образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации (далее – выборный орган).

3. Настоящее Положение определяет:

1) минимальные размеры должностных окладов работников образовательной организации;

2) перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам образовательной организации;

3) перечень, размеры и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам образовательной организации.

4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области.

Система оплаты труда работников образовательной организации 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 и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

5. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать Примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167Н.

6. В штатное расписание образовательной организации включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций, по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) образовательной организации и решение задач, закрепленных в уставе образовательной организации.

Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

Размер месячной заработной платы работников образовательной организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидии на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Усть-Илимского муниципального округа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Образовательная организация вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты педагогическим работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете Усть-Илимского муниципального округа на соответствующий финансовый год.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации устанавливается в кратности 1 к 6.

Глава 2. Нормирование оплаты труда педагогических работников

12. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется Правительством Российской Федерации.

13. Локальные нормативные акты образовательной организации, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

14. Оплата труда педагогических работников производится за количество часов учебной нагрузки, отработанных за месяц, установленной трудовым договором, с соблюдением нормативных правовых актов, устанавливающих продолжительность рабочего времени. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств – 18 часов в неделю;

2) концертмейстерам - 24 часа в неделю;

3) педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, методистам образовательной организации - 36 часов в неделю.

Глава 3. Основные условия оплаты труда работников образовательной организации

15. Размеры должностных окладов работников устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, далее - ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

16. Размеры должностных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Минздравсоцразвития РФ, в размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

17. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр ,$$

где:

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

Св - стимулирующие выплаты;

Кр - выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

18. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Глава 4. Перечень, порядок, размеры и условия компенсационных выплат работникам

19. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4) надбавка за работу в сельской местности.

20. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпункте 2 пункта 18 настоящего Положения.

21. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ, и составляет от 4 процентов к должностному окладу, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113 и 152 ТК РФ.

24. Работникам образовательной организации, расположенной в сельском населенном пункте устанавливается надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов от должностного оклада.

25. Размеры компенсационных выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Глава 5. Перечень, порядок, размеры и условия стимулирующих выплат работникам

26. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) выплата за стаж;
- 3) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

27. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам образовательной организации в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения.

28. К стимулирующим выплатам за стаж относятся следующие выплаты:

- 1) выплата за непрерывный стаж работы - в размере не менее 5 процентов.

В период, дающий работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды его работы в образовательной организации не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

При совмещении должностей (профессий) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к должностному окладу заработной платы по основной работе.

Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителем образовательной организации либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в образовательной организации. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем образовательной организации.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

2) надбавка молодым специалистам - в размере не менее пяти процентов устанавливается работникам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые принятым на работу в соответствии с полученной квалификацией, стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

29. Выплата за качество устанавливается с целью стимулирования роста профессионального мастерства, своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей и выплачивается за качественное и оперативное выполнение объема работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 150 процентов в пределах установленного фонда оплаты труда.

30. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся следующие выплаты:

- 1) надбавки работникам образовательной организации за почетные звания:
 - а) «Народный артист СССР», «Народный артист РСФСР», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник СССР», «Народный художник РСФСР»,

«Народный художник Российской Федерации» и (или) звание «Народный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 25 процентов;

б) «Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 20 процентов;

2) надбавки работникам образовательной организации за личные заслуги устанавливаются:

а) награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия – в размере не менее 5 процентов;

б) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации (за исключением званий, надбавка по которым предоставляется в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта), награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 15 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в образовательную организацию решения о поощрении (награждении);

в) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации и (или) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 15 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в образовательную организацию решения о награждении;

г) при поощрении министерством - в размере не менее 10 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении;

д) имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области – в размере не менее 10 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о присуждении премии Губернатора Иркутской области;

е) награжденным наградами Иркутской области – в размере не менее 10 процентов;

ж) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в образовательной организации трудовой функцией – в размере не менее 10 процентов;

з) личным лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства – в размере не менее 5 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в

котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов выставки, конкурса (фестиваля, смотра, иного мероприятия).

4) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (за исключением педагогических работников), - в следующих размерах:

- высшей категории - в размере 15 процентов;
- первой категории - в размере 10 процентов;
- второй категории - в размере 5 процентов;
- ведущий - в размере 20 процентов;
- высшей категории (класса) - в размере 15 процентов;
- первой категории (класса) - в размере 10 процентов;
- второй категории (класса) - в размере 5 процентов;

5) если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

- а) надбавка за важность выполняемых работ - в размере не менее 5 процентов.

Важность выполняемой работы определяется как количество услуг образовательного органа по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями;

- б) надбавка за самостоятельность выполняемых работ - в размере не менее 5 процентов.

- 6) за квалификационную категорию педагогическим работникам:

- а) при наличии высшей квалификационной категории - в размере не менее 15 процентов;

- б) при наличии первой квалификационной категории - в размере не менее 5 процентов.

31. Работникам образовательной организации устанавливается премия по итогам работы за год.

Работникам образовательной организации могут быть установлены единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ, выполнение больших объемов работ, оперативность и качественный результат труда с целью поощрения работников образовательной организации.

Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями приказом руководителя образовательной организации, их размер имеет абсолютное выражение.

32. Условием установления премии работникам за год является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

33. Основаниями выплаты премии работникам по итогам работы за год является участие работника образовательной организации в выполнении муниципального задания образовательной организацией.

Степень участия в выполнении муниципального задания образовательной

организацией определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник

34. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников образовательной организации.

Глава 6. Порядок расчета выплат стимулирующего характера педагогическим работникам образовательной организации

35. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат работникам образовательной организации устанавливаются на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в образовательной организации, если иное не установлено настоящим Положением. Порядок создания и осуществления деятельности комиссии устанавливается локальным актом, принятым образовательной организацией.

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику руководителем образовательной организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

37. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

38. Основой установления выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 25 настоящего Положения является перечень показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательной организации (далее - Перечень), предусмотренный приложением № 5 к настоящему Положению. Перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и должностным обязанностями работников.

39. Образовательная организация самостоятельно разрабатывает Перечень, который утверждается руководителем по согласованию с выборным органом.

Перечень является приложением либо составной частью локальных актов об оплате труда образовательной организации, а также отражается в трудовых договорах, заключаемых с работниками (дополнительных соглашениях).

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых Перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

40. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (балльная оценка).

41. Итоговый размер ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям работников за истекший период.

42. В течение каждого месяца руководителем образовательной организации ведется мониторинг по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплаты стимулирующего характера за истекший месяц.

43. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации утверждается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения комиссии.

44. Выплаты стимулирующего характера не начисляются:

1) за период временной нетрудоспособности;

2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

45. Выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;

2) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;

3) нарушение служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;

4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

46. Выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящей главе, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Глава 7. Особенности установления заработной платы руководителя образовательной организации и его заместителей

47. Заработная плата руководителя образовательной организации и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

48. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

49. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором и определяется исходя из кратного отношения средней заработной платы работников образовательной организации, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации.

50. К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана образовательная организации. Перечни должностей работников образовательной организации, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации, установлены в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации, утверждается постановлением Администрации Усть-Илимского муниципального округа.

51. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностных окладов руководителя образовательной организации.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

52. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации устанавливается в кратности 1 к 6.

53. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя образовательной организации устанавливает руководитель образовательной организации в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

54. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу руководителя образовательной организации устанавливаются постановлением Администрации Усть-Илимского муниципального округа.

55. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя и заместителей руководителя образовательной организации в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

56. Руководитель образовательной организации помимо основной работы имеет право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же образовательной организации.

Оплата труда руководителя за осуществление педагогической работы в той же образовательной организации устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и надбавки за реализацию профильных образовательных программ.

Предельный объем педагогической нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении образовательной организации, но не более 300 часов в год.

Педагогическая нагрузка, осуществляемая руководителем в той же образовательной организации, совместительством не считается и не требует заключения отдельного трудового договора.

Приложение № 1
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций дополнительного образования
Усть-Илимского муниципального округа в
сфере культуры

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессия рабочих)
образовательной организации

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (кроме высшего и дополнительного профессионального), утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер	14 500,00
Педагог-организатор	14 500,00
4 квалификационный уровень	
Преподаватель	14 500,00

2. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
Костюмер	7 193,00

3. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер должностного оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 193,00
Дворник	7 193,00
Уборщик производственных помещений	7 193,00

Приложение № 2
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций дополнительного образования
Усть-Илимского муниципального округа в
сфере культуры

Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер компенсационной выплаты
преподаватель /концертмейстер		
1	Проверка письменных работ	- преподавателям за проверку письменных работ в расчете за учебные часы: сольфеджио, основы музыкальной грамоты, музыкальная литература, слушание музыки, беседы о музыке - в размере 10 - 15 процентов должностного оклада
2	Заведование: отделениями, отделами, обособленными структурными подразделениями	- в размере 10 -15 процентов должностного оклада
3	Руководство методическими объединениями	- в размере 10 -20 процентов должностного оклада
4	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	- в размере 10-30 процентов от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки
5	За наставничество молодого специалиста (преподавателя)	- в размере 10 - 30 процентов должностного оклада
6	За обслуживание библиотечного фонда	- в размере до 50 процентов должностного оклада

Приложение № 3
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций дополнительного образования
Усть-Илимского муниципального округа в
сфере культуры

Размеры выплат за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от должностного оклада
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	7
от 10 лет	10

Приложение № 4
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций дополнительного образования
Усть-Илимского муниципального округа в
сфере культуры

Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу за квалификационную категорию
Концертмейстер	5 процентов - для первой категории; 15 процентов - для высшей категории
Педагог-организатор	
Преподаватель	

Приложение № 5
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций дополнительного образования
Усть-Илимского муниципального округа в
сфере культуры

Примерный перечень показателей и критериев эффективности деятельности работников
образовательной организации

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников образовательной организации	Критерии эффективности деятельности работников образовательной организации
I. Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал		
Выплаты за качество выполняемых работ	результативность участия обучающихся в конкурсах, концертах, соревнованиях: - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на уровне региональном, межрегиональном; - на всероссийском уровне; - на международном уровне.	наличие / отсутствие
	результативность организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	выполнено / не выполнено
	результативность организации и проведения муниципальных конференций, форумов, конкурсов, выставок.	выполнено / не выполнено
	результативность разработки и применения документов, определяющих стратегические направления развития системы образования (концепций, программ, стратегий)	выполнено / не выполнено
	отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	наличие / отсутствие
	отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	наличие / отсутствие
	отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	наличие / отсутствие
	сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	выполнено / не выполнено
	отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	наличие / отсутствие

Приложение № 6
к Примерному положению
об установлении системы оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций дополнительного образования
Усть-Илимского муниципального округа в
сфере культуры

Перечень должностей работников образовательной организации, относимых к
основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера
должностного оклада руководителя

Преподаватель
Методист
Концертмейстер