

**Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителя  
руководителя муниципальных образовательных учреждений  
дополнительного образования детей, созданных для решения  
вопросов местного значения в сфере культуры**

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

Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к его должностному окладу устанавливаются работодателем в трудовом договоре руководителя учреждения.

2. Должностной оклад руководителя учреждения, устанавливается в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения.

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления культуры по подчиненности учреждения культуры в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

**Должностной оклад руководителя учреждения  
с определением группы по оплате труда:**

Группа по оплате труда	Размеры окладов
	01.01.2014
1 группа по оплате труда руководителя	9281
2 группа по оплате труда руководителя	7757
3 группа по оплате труда руководителя	7203
4 группа по оплате труда руководителя	6648

Установление должностных окладов руководителя учреждения, работающего в учреждении, расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского типа и имеющих в соответствии с Перечнем должностей специалистов, утверждаемом Правительством Мурманской области, право на установление повышенных окладов, осуществляется с повышающим коэффициентом 1,25.

3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4. В соответствии с трудовым законодательством в учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливается в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска» утвержденным решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28.

5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее
Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (устанавливается на год)		в размере до 50 % от должностного оклада
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Решение аттестационной комиссии	- при наличии высшей квалификационной категории –1,15; - при наличии первой квалификационной категории –1,10; - при наличии второй квалификационной категории –1,05.
Премия за основные результаты работы (за месяц)	-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	в размере до 20% от должностного оклада Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за месяц (показатель № 1 приложения 2)
За стаж работы	Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях и учреждениях культуры и искусства. Стаж устанавливается в соответствии с Положением о стаже работы работников МКУ «Управление культуры города Кировска» и работников муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Управление культуры города	в размере до 20% от должностного оклада при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 %; при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 10 %; при выслуге лет от 5 лет до 20 лет -15 %; при выслуге свыше 20 лет – 20%.

Единовременные премии	<p>объявление благодарности или награждение почетной грамотой вышестоящей организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-за долголетний труд - 20, 25, 30, 35 лет работы в одном учреждении;</li> <li>-в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения;</li> <li>-в связи с юбилейными датами учреждения, города;</li> <li>-в связи с государственными и профессиональными праздниками.</li> </ul>	До 15000 руб.
Единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ	по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда	До 10000 руб.
Премия за основные результаты за год	при условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (показатели № 2-№13)
Материальная помощь (единовременно)	<p>Решение Совета депутатов города Кировска от 27.03.2012 № 18 «О мерах дополнительной социальной поддержки в муниципальном образовании город Кировск с подведомственной территорией» (с последующими изменениями)</p> <p>Постановление главы администрации города Кировска от 27.04.2007 № 242</p> <p>«Об утверждении Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогическим работникам муниципальных</p>	В размере одной тарифной ставки (должностного оклада)

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

**Целевые показатели эффективности работы руководителя  
муниципального учреждения.**

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1.	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска, Комитета по культуре и искусству, Управления культуры, решений комиссий, методических и наблюдательных советов	%	90-100	выполнено от 90 - 100% поручений – до 20 %
			80-89	выполнено от 80 – 89% поручений – до 15 %
			70-79	выполнено от 70 - 79% поручений – до 10 %
2.	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем, предписаний надзорных органов	Количество дисциплинарных взысканий, предписаний	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий - 0 %, отсутствие - 10 %
3.	Отсутствие обоснованных жалоб жителей	Да/нет	0-1	Отсутствие жалоб - 10 %, наличие жалоб - 0 %
4.	Выполнение муниципального задания	%	Не менее 95%	Выполнено - 10%, выполнено не в полном объеме – 5%, не выполнено – 0%
5.	Выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения	Да/нет		Выполнено - 5 %, выполнено не в полном объеме – 3 %, не выполнено – 0%
6.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры и дополнительного образования	%	Не менее 80%	70- 80% -уровень удовлетворенности – 5 %, 60-69 %- уровень удовлетворенности – 3 %, менее 60 % - 0 %

7.	Соответствие качества фактически предоставляемых муниципальных услуг стандартам качества	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %
8.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, грантах, реализации федеральных, областных целевых программ	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %
9.	Результативность участия в конкурсах, получение грантов	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %
10.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
11.	Публикации в профессиональных средствах массовой информации (отраслевых федеральных изданиях)	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
12.	Освоение и внедрение инновационных методов работы в учреждении	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
13.	Ведение статистической отчетности, проведение мониторинга по профилю деятельности учреждения	Да/нет		Выполнено - 5%, выполнено не в полном объеме -3 %, не выполнено – 0%

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
муниципальных образовательных учреждений  
дополнительного образования детей,  
созданных для решения вопросов  
местного значения в сфере культуры**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 29.09.2011 № 297 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников государственного (или) казенного учреждения образования в сфере культуры и искусства, подведомственного Комитету по культуре и искусству Мурманской области» (в редакции приказов от 03.07.2012 № 183, от 09.10.2012 № 256, от 26.02.2013 № 47, от 25.12.2013 № 365, от 25.12.2013 № 366), приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (в редакции приказов от 22.07.2011 № 349, от 13.08.2012 № 527, от 09.10.2012 № 599, от 01.02.2013 № 45, от 01.10.2013 № 515, от 24.12.2013 № 711), постановлением Администрации города Кировска от 28.01.2014 №97 «О повышении заработной платы работникам муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета».

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры (далее - учреждений), включающих в себя размеры должностных окладов работников, размеры повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат;
- порядок определения фонда оплаты труда работников учреждений;
- заключительные положения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников,

доведенных учреждению главным распорядителем средств городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Минимальный размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

## **2. Порядок установления систем оплаты труда работников учреждений**

Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов (ставок), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающего коэффициента, стимулирующих и компенсационных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждений соотношение частей фонда оплаты труда зависит от выделенных ассигнований на оплату труда работников учреждений и от размера педагогической нагрузки.

### **2.1. Порядок определения должностных окладов (ставок) работников**

2.1.1 Должностной оклад (ставка) образуется путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающий коэффициент.

Должностной оклад (ставка) устанавливается работнику по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на основании размеров должностных окладов по должностям работников учреждения.

При установлении размеров должностных окладов (ставок) по ПКГ учитываются требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.2. Должностные оклады (ставки) отдельных категорий работников, работающих в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (н.п. Титан и н.п. Коашва), и имеющих в соответствии с перечнем должностей специалистов, утвержденным Правительством Мурманской области, право на установление повышенных размеров должностных окладов, формируются путем умножения минимальных должностных окладов по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, определенных на основании пункта 2.1.1. настоящего Примерного положения, на повышающий коэффициент в размере 1,25.

### **2.2. Порядок установления и размеры повышающих коэффициентов**

2.2.1. Локальными нормативными актами учреждений об установлении системы оплаты труда устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, предусматривающей должностное категорирование.

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает и утверждает локальным нормативным актом основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере не более 200 процентов должностного оклада.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения, работающим по специальным программам, с целью стимулирования их к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории –1,15;
- при наличии первой квалификационной категории –1,10;
- при наличии второй квалификационной категории –1,05.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

2.2.4. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года к должностным окладам работников учреждений и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2.5. С целью приведения должностных окладов в соответствие с действующими должностными окладами, установленными правовыми актами органов местного самоуправления, работникам устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад, устанавливается до 1,36.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу, образующие новые должностные оклады, применяются при исчислении заработной платы в составе должностного оклада.

### **2.3. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера**

2.3.1. Локальным актом учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;



- за качество выполнения работ;
- за профессиональное мастерство.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения.

2.3.2. Стимулирующая надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим должности работников образования, устанавливается за организацию и проведение конкурсов, концертов и других творческих мероприятий, классное руководство, отделениями, методическим объединением.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Предельными размерами надбавка не ограничена.

Критерии и порядок определения размера надбавки устанавливаются локальным актом учреждения.

2.3.3. Стимулирующая надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливается за организацию и проведение конкурсов, концертов и других творческих мероприятий, другие характеристики данной надбавки с учетом индивидуальных особенностей деятельности учебного заведения.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Предельными размерами надбавка не ограничена.

Критерии и порядок определения размера надбавки устанавливаются локальным актом учреждения.

2.3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих и рабочих профессий, в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям в образовательных учреждениях и учреждениях культуры и искусства.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях и учреждениях культуры и искусства.

Размеры надбавок за выслугу лет (в процентах от оклада) составляют:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 20 лет - 15 процентов;
- при выслуге свыше 20 лет - 20 процентов.

Стаж работникам устанавливается в соответствии с Положением о стаже работников учреждений дополнительного образования.

2.3.5. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений образования, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки составляет:

20 процентов должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Заслуженный";

30 процентов должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Народный";

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.3.6. Работникам устанавливается стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Максимальный размер - 100 процентов должностного оклада.

2.3.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостанавливать, уменьшать или отменять выплаты стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

## **2.4. Премирование работников**

2.4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, выплачиваются следующие виды премий:

- премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- в отношении специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- в отношении специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения.

2.4.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) работникам проработавшим неполный период и уволившимся по собственному желанию, выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

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

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

2.4.4. Единовременные премии выплачиваются работникам за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

Премирование за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.

2.4.5. Единовременные премии выплачиваются за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы в случаях:

- объявления благодарности или награждения почетной грамотой вышестоящей организации;
- за долголетний труд - 20, 25, 30, 35 лет работы в одном учреждении;
- в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения;
- в связи с юбилейными датами учреждения, города;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками.

## **2.5. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера**

2.5.1. В соответствии с трудовым законодательством в учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время (за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время);
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливается в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска» утвержденным решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28.

## **2.6. Другие вопросы оплаты труда**

2.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается доплата до минимальной заработной платы. Минимальный размер оплаты труда

не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

2.6.2. В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

2.6.3. Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

2.6.4. Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$ , где:

D – размер доплаты;

$P_{мзп}$  – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

$P_{нзп}$  – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

### 3. Порядок определения фонда оплаты труда работников учреждений

3.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению. ФОТ формируется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом руководителя учреждения.

3.2. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета состоит:

$ФОТ = ФОТб + ФОТс + ФОТст + ФОТр\text{кпн}$ , где:

**ФОТ- фонд оплаты труда работников учреждения.**

**ФОТб – базовая часть ФОТ.**

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (оклада) и выплату к заработной плате до установленного в регионе размера минимальной заработной платы (доплаты).

**ФОТс - специальная часть ФОТ**

Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад.

**ФОТк – компенсационная часть ФОТ**

Обеспечивает выплаты компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями).

**ФОТст – стимулирующая часть ФОТ**

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю учреждения.

**ФОТр\text{кпн}- часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.**

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк – не более 70%

ФОТст- не менее 30%.

Средства на выплаты мер социальной поддержки работникам предусматриваются отдельно.

При формировании ФОТ доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматриваются в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований местного бюджета.

#### 4. Заключительные положения

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, профессии работников данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.

Приложение 4  
к постановлению  
администрации города Кировска  
от \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_

#### Размеры минимальных окладов по должностям работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры

Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным Уровням	Минимальный размер оклада в рублях
	с 01.01.2014
Профессиональная квалификационная группа (далее ПКГ) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
секретарь учебной части	2757
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	

2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующем общеобразовательную программу дополнительного образования детей	6497
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
2 квалификационный уровень: концертмейстер	6144
3 квалификационный уровень: методист	6349
4 квалификационный уровень: преподаватель	6554
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	2495
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, лаборант	2987
2 квалификационный уровень: заведующий канцелярией, заведующий хозяйством и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3349
3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3742
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	
библиотекарь	5322

Размеры минимальных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада в рублях
	с 01.01.2014
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	2560

рабочих	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938

Примечание:

1. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.

2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3-1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.