

**Администрация муниципального образования**

**Громовское сельское поселение**

**муниципального образования Приозерский муниципальный район**

**Ленинградской области**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 21 сентября 2020 года № 303

Об утверждении Положения о системах

оплаты труда в муниципальных казённых

учреждениях муниципального образования

Громовское сельское поселение

муниципального образования Приозерский

муниципальный район Ленинградской области

 по видам экономической деятельности

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Решения Совета депутатов муниципального образования Громовское сельское поселение от 06 августа 2020 года № 48 «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных казённых, муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области», администрация муниципального образования Громовское сельское поселение

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности (далее – Положение) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Специалистам администрации муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области, исполняющим функции и полномочия учредителей бюджетных, автономных и казённых учреждений муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области (специалисты, курирующий вопросы культуры и спорта), обеспечить исполнение Положения, утверждённого настоящим постановлением, принять критерии и показатели эффективности и результативности деятельности подведомственных учреждений и их руководителей.

3. Руководителям бюджетных, автономных и казённых учреждений муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области разработать нормативно-правовые акты об оплате труда (в том числе стимулирующие выплаты) работников в соответствии с утверждённым Положением.

4. Финансовое обеспечение расходных обязательств муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области, связанных с реализацией настоящего Положения, осуществлять в пределах предусмотренных в бюджете муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области на соответствующий финансовый год бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казённых учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

 5. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального образования Громовское сельское поселение:

 от 19.04.2016г. № 190 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных казённых учреждениях муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности»;

 от 28.01.2018 года № 24 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казённых учреждениях муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утверждённое постановлением администрации муниципального образования Громовское сельское поселение от 19апреля 2016 года № 190»;

 от 12февраля 2020 года № 77 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казённых учреждениях муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утверждённое постановлением администрации муниципального образования Громовское сельское поселение от 28 января 2019 года № 24»

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в средствах массовой информации и размещения в сети Интернет на официальном сайте администрации муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области <http://www.admingromovo.ru>.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации А.П.Кутузов

 Исп. Меньшикова М.Г.

 РАЗОСЛАНО: Дело-2, МУК КСК «Громово»-1,КФ-1,Ленинформбюро-1, Прокуратура-1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

МО Громовское сельское поселение

 от …………… № …………

(приложение 1)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системах оплаты труда в муниципальных казённых учреждениях муниципального образования Громовское сельское поселение МО Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области (далее - работники учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определённых в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в Решении Совета депутатов муниципального образования Громовское сельское поселение от 06 августа 2020 года № 48 «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных казённых, муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области».

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается распоряжением администрации муниципального образования, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в диапазоне от 1 до 5.

Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

**2. Порядок определения размеров должностных окладов**

**(окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним**

2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются учреждениями, а руководителя учреждения – уполномоченным органом с учётом требований, установленных настоящим Положением.

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

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

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

2.3. По должностям работников, не включённым в ПКГ, размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учётом ограничений, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение размеров 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) работника, 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 расчётной величины, устанавливаемой решением совета депутатов о бюджете муниципального образования Громовское сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учётом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчёте должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - согласно разделу 2 приложения 3 к настоящему Положению;

по должностям работников физической культуры и спорта - согласно разделу 1 приложения 4 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

 2.7.1. Проект штатного расписания на очередной финансовый год представляется в сектор экономики и финансов администрации муниципального образования Громовское сельское поселение на проверку не позднее 30 ноября текущего года. К проекту штатного расписания прилагается расчёт среднего должностного оклада и предлагаемые изменения, вносимые в проект штатного расписания.

2.7.2. Начальник сектора экономики и финансов проверяет проект штатного расписания на соответствие требованиям настоящего Положения и иных нормативных актов, утверждаемых в соответствии с настоящим Положением, и передаёт на согласование главе администрации муниципального образования Громовское сельское поселение.

2.7.3. Согласованное штатное расписание главой администрации муниципального образования Громовское сельское поселение передаётся в учреждение и утверждается руководителем учреждения.

2.7.4. В случае изменения структуры учреждения, штатной нормативной численности или условий оплаты труда работников учреждения в течение финансового года новое штатное расписание подлежит согласованию с главой администрации муниципального образования Громовское сельское поселение.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учёта 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 объёма тренерской работы, с учётом особенностей, установленных разделом 4 приложения 4 к настоящему Положению.

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

$$КК\_{i}=1+КВ\_{i}+ПЗ\_{i}+УС\_{i} ,$$

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 учёную степень для i-го работника.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

| Категория работников | Квалификационная категория, классность | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| Педагогические и медицинские работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта | высшая категория | 0,30 |
| первая категория | 0,20 |
| вторая категория | 0,10 |

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. Надбавка за почётные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка |
| --- | --- |
| Почётное звание «Народный»; «Заслуженный», | 0,30 |
| Звание «Почётный учитель Ленинградской области»; звание «Почётный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почётный 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 почётного, отраслевого, спортивного звания.

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

2.12. Надбавка за учёную степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия учёной степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

| Категория работников | Научная степень | Надбавка |
| --- | --- | --- |
| Научные работники | 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 учёной степени.

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

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

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

$$СДО\_{j}={\sum\_{i}^{}\left(МДО(оп)\_{ij}×ШЧ(оп)\_{ij}\right)}/{\sum\_{i}^{}ШЧ(оп)\_{ij}} ,$$

где:

СДОj – СДО в j-м учреждении;

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

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 4 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит перерасчёту в случае внесения изменений в штатные расписания по причине изменения расчётной величины и группы по оплате труда руководителей.

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

| Группа по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления для расчёта должностного оклада руководителя образовательного учреждения, финансируемого в части оплаты труда из средств областного бюджета | Коэффициент масштаба управления для расчёта должностного оклада руководителя учреждения, финансируемого в части оплаты труда из средств муниципального бюджета  |
| --- | --- | --- |
| I | 3,00 | 2 |
| II | 2,75 | 1,85 |
| III | 2,50 | 1,75 |
| IV | 2,25 | 1,7 |
| V | 2,00 | 1,6 |
| VI | 1,75 | 1,5 |

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

За учреждениями, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.17. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объёмных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 4 к настоящему Положению.

2.18. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются локальным нормативным актом уполномоченный органом на основе объёмных 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 проведённой 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 рекомендуется устанавливать (если иное не предусмотрено законодательством РФ) размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

| Степень вредности условий труда | Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы) |
| --- | --- |
| 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 учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 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 объёма 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 с учётом особенностей, установленных настоящим Положением.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается не только окладно-ставочная часть заработной платы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

3.6. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращённой 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 сокращённой продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

3.7. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4-3.6 настоящего Положения.

 Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 5 к настоящему Положению.

**4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утверждённым локальным нормативным актом учреждения с учётом 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;

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

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. 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 учреждении - 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 устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают 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 учётом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учётом 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 отчётных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчётных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчётных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

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 соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

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

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 – 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, 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 учёта 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 определённый 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 отчётный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определённых событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определённых 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) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Для тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе государственного задания, размер стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

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 учётом 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 процентов 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 и Законодательного Собрания Ленинградской области.

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

4.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2-х процентов 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 учётом 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 отчётном 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 процентов в случаях:

- выявления в отчётном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- выявления в отчётном периоде фактов предоставления недостоверной (искажённой) отчётности о значениях КПЭ, повлёкшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчётного 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 её 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 6

размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учётом

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-х процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

**6. Порядок формирования и использования**

**фонда оплаты труда муниципальных казённых учреждений**

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казённого учреждения (далее – МКУ), определяется по формуле:

$$ФОТ=Ф(р)+Ф(п) ,$$

где:

Ф(р) – годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ;

Ф(п) – годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ (Ф(р)) определяется по формуле:

$$Ф(р)=12×\sum\_{}^{}МДО\left(р\right)\_{j}×(ПK\_{j})×\left(1+СТ(р)\right) ,$$

где:

МДО(р)j – должностной оклад руководителя МКУ, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МКУ по j-й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.10 , 2.11 и 2.13 настоящего Положения;

ПКj - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей МКУ;

СТ(р) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей МКУ.

Значение показателя СТ(р) устанавливается отраслевым отделом (комитетом) и (или) главном распорядителем бюджетных средств муниципального бюджета в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на соответствующие цели, в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на соответствующие цели;

12 – число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ (Ф(п)) определяется по формуле: $Ф(п)=\left(12×\sum\_{}^{}\left(МДО\_{i}×\left(KK\_{i}+ПК\_{i}-1\right)\right)+КД\right)×\left(1+СТ\right)+РК ,$

где:

МДОi – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включённой в ПКГ, по i-й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ККi – плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ;

ПКi – плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.2, 3.6 настоящего Положения;

РК – расчётный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД - расчётный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных при формировании

должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

В части работ, перечисленных в приложении 5 к настоящему Положению, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных

указанным приложением;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МКУ.

Значения показателей КК, ПКi, РК, КД, СТ устанавливаются отраслевым отделом (комитетом) и (или) главным распорядителем бюджетных средств муниципального бюджета в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на соответствующие цели, в пределах утверждённых бюджетных ассигнований.

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

6.5. В случаях, установленных настоящим Положением и правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников МКУ формируются тарификационные списки работников. Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

**7. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений муниципального образования**

7.1. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения муниципального образования при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$Ф=\left(12×\sum\_{}^{}\left(ДО\_{j}×\left(KК\_{j}+ПК\_{j}-1\right)\right)+ИК(у)\right)×\left(1+СТ(у)\right)+РК(у) ,$$

где:

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

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

ПКj – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3,2; 3,6 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) - расчётный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в приложении 6 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(у) – расчётный 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, ПКj определяются как средние значения по соответствующим замещённым должностям.

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены

работников, уходящих в отпуск.

7.2. В случаях, установленных настоящим Положением и правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений муниципального образования формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

Приложение 1

к Положению

**Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих,**

**замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих**

| ПКГ, КУ, должности, не включённые в ПКГ | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| 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; горничная; грузчик; дворник; дежурный у эскалатора; истопник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролёр-кассир; контролёр контрольно-пропускного пункта; курьер; лифтёр; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н  | 1,05 |
| 2-й КУ | Профессии рабочих, отнесённые 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; водитель троллейбуса; водолаз; контролёр технического состояния автомототранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный | 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 <1> | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 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 учётом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Приложение 2

к Положению

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих**

| ПКГ, КУ, должности, не включённые в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1-й КУ | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учёту; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролёр пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учётчик; хронометражист; чертёжник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 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 | Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъёмных сооружений; специалист по работе с молодёжью; специалист по социальной работе с молодёжью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник | 1,30 |
| 2-й КУ | Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. 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 | Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,70 |
| 4-й КУ | Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,75 |
| 5-й КУ | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) | 1,90 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й КУ | Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъёмных сооружений; 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, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 2,50 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня» | 1-й КУ | Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела | 3,00 |
| 2-й КУ | Главный <1> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва | 3,10 |
| 3-й КУ | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 4,00 |
| Должности, не включённые в ПКГ | Оператор контактного центра | 1,20 |
| Специалист-стажёр по приёму 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 приёму и обработке экстренных вызовов; инженер-профилактик отдела пожарной безопасности; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения | 1,95 |
| Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей | 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; старший системный аналитик; ведущий инженер по интеграции прикладных решений  | 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>; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий | 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), включённых в ПКГ (КУ).

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

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

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

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

Приложение 3

к Положению

**1. Межуровневые коэффициенты**

**по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии**

| ПКГ, КУ, должности, не включённые в ПКГ | Должности (профессии) | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | - | Бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по от-делке декораций; оператор магнитной записи; осве-титель; постижёр; реквизитор; установщик декора-ций; изготовитель субтитров; колорист; контуров-щик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник суб-титрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик закон-турованных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съёмщик мультипли-кационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмо-проверщик; дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтиро-вщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инстру-ментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; залив-щик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инстру-ментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инстру-ментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полиров-щик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сбор-щик-монтажник клавишных инструментов; сбор-щик-монтажник смычковых инструментов; сбор-щик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инстру-ментов; станочник специальных деревообрабаты-вающих станков; станочник специальных металло-обрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструмен-тов; струно-навивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин | 1,15 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | 1-й КУ | Красильщик в постижёрском производстве 4-5 раз-рядов ЕТКС: фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслу-живанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию съёмочной аппаратуры 2-5 раз-рядов ЕТКС; механик по обслуживанию телеви-зионного 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; кон-тролер музыкальных инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инстру-ментов 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 постижёрском 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 съёмочной 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 учётом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

**2. Межуровневые коэффициенты**

**по должностям работников культуры, искусства и кинематографии**

| ПКГ, КУ, должности, не включённые в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролёр билетов | 1,25 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Заведующий билетными кассами; заведующий костю-мерной; репетитор по технике речи; суфлёр; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; органи-затор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель тан-цевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культ-организатор. Ассистенты: режиссёра, дирижёра, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссёра; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролёр-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 худо-жественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссёра (главного дирижёра, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гримёр; 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; адми-нистратор (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 симфо-нического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эст-радного 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 вспомога-тельного состава; репетитор цирковых номеров; храни-тель фондов; редактор (музыкальный редактор); специ-алист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (веду-щий представление); артист – воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жан-ра «эквилибр»; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонгли-рования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буф-фонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-храни-тельской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажёр; 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 дирижёр; 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; режиссёр (дирижёр, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссёр; 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 съёмочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссёр массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссёр; руководитель клубного формирования – любительского объеди-нения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 2,60 |
| Должности, не включённые в ПКГ | Инспектор (старший инспектор) творческого коллек-тива; помощник директора; менеджер культурно-досу-говых 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 режиссёр; художественный руководитель | 2,60 |

**3. Перечень должностей работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группы учреждений культуры | Перечень должностей работников |
| 1 | Театры и концертные организации | Режиссёр-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссёр (дирижёр, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссёр; художник (любой специальности); артист (всех жанров), аккомпаниатор-концертмейстер |
| 2 | Библиотеки | Библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; научный сотрудник; старший научный сотрудник; методист; редактор; специалист по учетно-хранительской документации |
| 3 | Прочие учреждения | Режиссёр массовых представлений; менеджер куль-турно-досуговых организаций клубного типа; балет-мейстер, хормейстер; художник-постановщик; концерт-мейстер по классу вокала; режиссёр; звукорежиссёр; специалист по фольклору; специалист по жанрам твор-чества; специалист по методике клубной работы; распо-рядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; акком-паниатор; культорганизатор; художник-фотограф; мето-дист (по всем направлениям деятельности); заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка куль-туры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народ-ной культуры (культуры и досуга) и других анало-гичных учреждений и организаций; рабочий зелёного хозяйства; художеств-енный руководитель; методист клубного учреждения; инструктор по спорту |

**4. Порядок отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей**

Объёмные показатели по учреждениям клубного типа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Примечание: методика расчёта, критерии баллов | Количество баллов |
| 1 | Число культурно-массовых мероприятий | количество мероприятий в отчётный период < = > количество мероприятий в соответствующий периодпред. годабольше - 50 баллов;тот же уровень - 25 баллов;меньше - 0 баллов; | 50  |
| 2 | Число участников культурно-массовых мероприятий | число участников в отчётный период < = > число участников в соответствующий период пред. года больше – 50 баллов; тот же уровень - 25 баллов; меньше - 0 баллов; | 50  |
| 3 | Количество культурно-досуговых формирований | количество культурно-досуговых формирований в отчётный период < = > количество культурно-досуговых формирований в соответствующий период пред. года больше - 50 баллов; тот же уровень - 25 баллов; меньше - 0 баллов; | 50  |
| 4 | Доля участников культурно-досуговых формирований в общей численности населения | Ду = Чу / Чн\*100 %, где: Ду – значение показателя; Чу - число участников культурно-досуговых формирований; Чн - численность населения; 16 % и выше - 50 баллов;13-15 % - 40 баллов;10-12 % - 30 баллов;7-9 % - 20 баллов;1-6 % - 10 баллов; | 50  |
| 5 | Число участниковкультурно-досуговых формирований | число участников в отчетный период < = > число участников в соответствующий период пред. года больше - 50 баллов;тот же уровень - 25 баллов;меньше - 0 баллов; | 50  |
| 6 | Количество мероприятий учреждения на платной основе | количество мероприятий учреждения на платной основе в отчётный период < = > количество мероприятий учреждения на платной основе в соответствующий период пред. годабольше -50 баллов;тот же уровень - 25 баллов;снизился - 0 баллов; Примечание: без учёта кинопоказа | 50  |
| 7 | Число посещений культурно-досугового учреждения на платной основе | число посещений культурно-досугового учреждения на платной основе в отчётный период <=> число посещений культурно-досугового учреждения на платной основе в соответствующий период предыдущего годабольше - 50 баллов;тот же уровень - 25 баллов;снизился - 0 баллов;Примечание: без учёта кинопоказа | 50  |
| 8 | Наличие коллективов имеющих звание «Народный», «Образцовый» | при наличии коллективов (вне зависимости от количества коллективов) имеющих звание «Народный» | 30  |
| при наличии коллективов (вне зависимости от количества коллективов) имеющих звание «Образцовый» | 20  |
| 9 | Число коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»получивших награды  | лауреат международного конкурса (фестиваля) за каждый коллектив имеющий звание «Народный», «Образцовый» | 5  |
| лауреат всероссийского конкурса (фестиваля) за каж-дый коллектив имеющий звание «Народный», «Образцовый» | 5  |
| лауреат регионального конкурса (фестиваля) за каждый коллектив имеющий звание «Народный», «Образцовый» | 5  |
| 10 | Объем доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в год | за каждые 30 тыс. рублей | 0,2  |

Группы по оплате труда учреждений клубного типа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование учреждения | Количество баллов | Группы по оплате труда |
| 1 | Дома культуры, клубы, культурные центры, киноконцертные залы, культурно-спортивные комплексы, культурно-досуговые объединения | свыше 301 | 1 |
| от 201 до 300 | 2 |
| от 101 до 200 | 3 |
| 0 до 100 | 4 |

Объёмные показатели и группы по оплате труда учреждений библиотечного типа

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя | Условия |
| 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда | 3 группа по оплате труда | 4 группа по оплате труда |
| 1 | Выдано (просмотрено) документов из фондов данной библиотеки, тыс. ед. | от 100,1 и выше | от 70,1 до 100 | от 40 до 70 | от 0,1 до 40 |
| 2 | Число проведённых культурно-просветительных мероприятий (в учреждении/выездных), ед. | от 201 и выше | от 151 до 200 | от 90 до 150 | от 10 до 90 |
| 3 | Число посещений библиотеки для получения библиотечно-информационных услуг, тыс. чел. | от 21,1 и выше | от 18,1 до 21 | от 15,1 до 18 | от 0,2 до 15 |
| 4 | Число посещений библиотечных мероприятий, тыс. чел. | от 7,1 и выше | от 5,1 до 7 | от 3,1 до 5 | от 0,1 до 3 |

2.1. Группа по оплате труда руководителей библиотек устанавливается на основе объёмных показателей деятельности по состоянию на 01 января исходя из статистических показателей их работы, по форме 6-нк. 2.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры библиотечного типа (подтверждение, повышение, понижение) определяется приказом уполномоченного органа.

Приложение 4

к Положению

**1. Межуровневые коэффициенты по должностям**

**работников физической культуры и спорта**

| ПКГ, КУ, должности, не включённые в ПКГ | Должности  | Межуровневый коэффициент |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей работников физи-ческой культуры и спорта первого уровня | 1-й КУ | Дежурный по спортивному залу; сопровож-дающий 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; инст-руктор-методист по адаптивной физической куль-туре; инструктор-методист физкультурно-спор-тивных организаций; медицинская сестра по мас-сажу спортивной сборной команды РФ; оператор видеозаписи спортивной сборной команды РФ; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф | 1,80 |
| 3-й КУ | Инструктор-методист спортивной сборной коман-ды РФ по адаптивной физической культуре; на-чальник водной станции; начальник клуба (спортивного спортивно-технического, стрел-ково-спортивного); начальник мастерской по ре-монту спортивной техники и снаряжения; специ-алист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной фи-зической культуре, инструктор-методист физ-культурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физкультуре | 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 сбор-ных команд РФ (по видам спорта); механик спор-тивной сборной команды РФ; начальник отдела (по виду или группе видов спорта); специалист спортивной сборной команды РФ (по виду спор-та); тренер спортивной сборной команды РФ (по виду спорта) | 1,95 |
| 2-й КУ | Начальник спортивной сборной команды РФ (по виду спорта); старший тренер спортивной сборной команды РФ (по виду спорта) | 2,50 |
| ПКГ должностей работников физи- |  | Главный тренер спортивной сборной команды РФ (по виду спорта); государственный тренер (по |  |
| ческой культуры и спорта четвер-того уровня |  | виду спорта); начальник управления (по виду или группе видов спорта) | 3,00 |
| Должности, не включённые в ПКГ | Спортсмен спортивной сборной команды субъек-та РФ (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 (спортив-ной дисциплине) адаптивного спорта; старший инструктор-методист по виду (спортивной дис-циплине) адаптивного спорта; инструктор-мето-дист спортивной сборной команды субъекта РФ по виду (спорт. дисциплине) адаптивного спорта; специалист по антидопинговой деятельности  | 1,90 |
| Тренер по виду спорта (группе спортивных дис-циплин); 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 РФ (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. Аналитик (по виду спорта или группе видов спорта).
3. Инструктор по спорту.
4. Инструктор по адаптивной физической культуре.
5. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
6. Инструктор-методист по виду спорта (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.
7. Инструктор-методист спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.
8. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
9. Помощник тренера.
10. Спортсмен спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине)
11. Спортсмен.
12. Спортсмен-ведущий.
13. Спортсмен-инструктор.
14. Старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре.
15. Старший инструктор-методист по виду (спортивной дисциплине) адаптивного спорта.
16. Старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций.
17. Старший тренер.
18. Старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).
19. Старший тренер по резерву спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
20. Старший тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
21. Старший тренер спортивной сборной команды.
22. Старший тренер-преподаватель.
23. Тренер.
24. Тренер-консультант.
25. Тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
26. Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин).
27. Тренер по общей физической подготовке.
28. Тренер по функциональной подготовке.
29. Тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта).
30. Тренер по начальной подготовке.
31. Тренер спортивной сборной команды.
32. Тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин).
33. Тренер-преподаватель.
34. Тренер-физиолог.
35. Хореограф.

3. Порядок отнесения учреждений физической культуры и спорта к группе по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объёмным показателям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Тип учреждения | Сумма баллов по объёмным показателям | Группа по оплате труда |
| 1 | Центры олимпийской подготовки | более 400 | III |
| от 300 до 400 <1> | IV |
| до 300 | V |
| 2 | Центры спортивной подготовки, спортивно-тренировочные центры | более 3000 | I |
| от 1000 до 3000 | II |
| от 500 до 1000 | III |
| от 400 до 500 | IV |
| до 400 | V |
| 3 | Спортивные школы олимпийского резерва, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства, спортивные школы, детско-юношеские спортивные школы | более 450 | II |
| от 380 до 450 | III |
| от 350 до 380 | IV |
| до 350 | V |

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

3.2. Объёмные показатели, характеризующие масштаб управления государственными учреждениями физической культуры и спорта

| N п/п | Объёмные показатели | Условия расчёта | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Количество спортсменов, проходящих спортивную подготовку: |  |  |
| 1.1 | в спортивно-оздоровительных группах, группах начальной подготовки, в тренировочных группах (до двух лет) | За каждого спортсмена | 0,5 |
| 1.2 | в тренировочных группах (свыше двух лет) | За каждого спортсмена | 1 |
| 1.3 | в группах спортивного совершенствования | За каждого спортсмена | 3 |
| 1.4 | в группах высшего спортивного мастерства | За каждого спортсмена | 5 |
| 2 | Количество спортсменов, входящих в списки сборных команд: |  |  |
| 2.1 | Ленинградской области | За каждого спортсмена | 5 |
| 2.2 | Российской Федерации | За каждого спортсмена | 10 |
| 3 | Реализация инновационной деятельности (в том числе участие в программах) | За каждую группу, участвующую в проекте | 20 |
| 4 | Проведение физкультурных и спортивных мероприятий, включённых в календарный план физкультурных мероприятий и спор-тивных мероприятий Ленинградской области | За каждое мероприятие | 10 |
| 5 | Обеспечение доступа к объектам спорта для организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, включённых в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Ленинградской области | За каждый час в год | 0,01 |

Примечания:

1. Количество спортсменов определяется по списочному составу спортсменов, проходящих спортивную подготовку на 1 января текущего года.

2. Количество проводимых физкультурных и спортивных мероприятий, групп, участвующих в инновационной деятельности, определяется на основе данных за отчётный год.

4. Особенности определения ставки заработной платы с учётом нагрузки тренеров, осуществляющих спортивную подготовку в учреждениях физической культуры и спорта

4.1. Рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку в учреждениях физической культуры и спорта (далее по тексту раздела – 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.

4.2. Ставка заработной платы тренера устанавливается за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю (пункт входит в силу с 1 октября 2020 г.).

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

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

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

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

4.6. Об изменениях объёма 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 объёма тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5. 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

5.1. 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 |

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

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

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

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

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

5.4. 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.

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

Приложение 5

к Положению

**Минимальные размеры компенсационных выплат**

**за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

| N п/п | Категории работников, условия | Выплата |
| --- | --- | --- |
| 1 | Тренерскому составу учреждений физической культуры и спорта за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья <4> | 20 |

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<4> Размер выплаты определяется пропорционально доле тренерской нагрузки, приходящейся на работу со специальными группами для указанных категорий лиц и индивидуальную работу с указанной категорией лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение 6

к Положению

**Минимальные размеры стимулирующих надбавок по итогам работы**

**тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе государственного 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 1.

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.

В центрах спортивной подготовки сборных команд Ленинградской области принадлежность тренерского состава к спортсмену определяется на основании утверждённых в установленном порядке списков кандидатов в спортивные сборные команды Ленинградской области по виду спорта, где тренерский состав указан как личный тренер спортсмена, показавшего высокие результаты по итогам выступления на спортивных соревнованиях.

* Таблица 1

| 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 | Победитель, призёр Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр | 200 | 50 |
| 2 | Победитель, призёр Чемпионата мира | 150 | 37,5 |
| 3 | Участник Олимпийских игр, Сурдлимпийских игр, Паралимпийских игр, занявший 4-6 места | 120 | 30 |
| 4 | Победитель, призёр 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, призёр Чемпионата России | 80 | 20 |
| 8 | Участник Чемпионата Европы, Кубка мира (финал), Всемирной универсиады, Кубка Европы (финал) | 60 | 15 |
| 9 | Победитель, призёр официальных международных соревнований среди юношей, юниоров, молодёжи в составе сборных команд России | 60 | 15 |
| 10 | Победитель, призёр 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, молодёжи в составе сборных команд России | 30 | 7,5 |
| 13 | Победитель, призёр Первенства России, Спартакиады учащихся России (финал) | 30 | 7,5 |
| 14 | Победитель, призёр Чемпионата Северо-Западного федерального округа | 30 | 7,5 |
| 15 | Победитель, призёр Первенства Северо-Западного федерального округа | 20 | 5 |
| 16 | Победитель, призёр Чемпионата Ленинградской области | 10 |  |
| 17 | Победитель, призёр Первенства Ленинградской области | 5 |  |

Примечания:

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

2. Если тренер (тренер-преподаватель) ведёт 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), включённым во Всероссийский реестр видов спорта, но не включённым 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 расчёте на команду с коэффициентом 3 к размеру, установленному таблицей.